



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

**Monikulttuurikeskus Glorian toimintojen proses-
sikuvaukset**

Jutta Kritz

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutus (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 05 / 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Jutta Kritz	Sivumäärä 65 ja 5 liitesivua
Työn nimi: Monikulttuurikeskus Glorian toimintojen prosessikuvaukset	
Ohjaava(t) opettaja(t) Johanna Kuivakangas	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Monikulttuurikeskus Gloria, Tiinu Ristinen	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyöni tavoitteet ovat saada selkiytettyä toimijoiden (työntekijöiden, vapaaehtoisten, harjoittelijoiden, työkokeilijoiden) vastualueita ja työtehtäviä. Tarkoituksena on tehdä Monikulttuurikeskus Glorian ryhmien ja toimintojen prosessikuvauksista tietopaketti, jota he voivat hyödyntää tulevaisuudessa myös rahoittajien ja yhteistyökumppaneiden kesken sekä vapaaehtoisten ja harjoittelijoiden perehdytyksessä. Tietopakettiin kuuluu myös uuden ryhmän luomisesta prosessikuvaus ja työnkuva- ja kehittämiskaavio.</p> <p>Työllä on merkitystä kolmannen sektorin toimijoille monikulttuurisella puolella, koska tulen käsittelemään monikulttuurisia asioita ja myöskin vapaaehtoisuutta järjestökentällä ja Gloriassa. Haastattelen Glorian työntekijöitä ja vapaaehtoisia sekä mahdollisesti harjoittelijoita ja työkokeilijoita ryhmien toiminnoista ja niiden etenemisestä. Aion myös tehdä Gloriassa paikan päällä havainnointia toiminnoista.</p>	
Asiasanat monikulttuurisuus, prosessit, kolmas sektori http://finto.fi/ysso/fi/	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Jutta Kritz	Number of Pages 70
Title Multicultural center Gloria's activities process descriptions	
Supervisor(s) Johanna Kuivakangas	
Subscriber and/or Mentor Multicultural center Gloria, Tiinu Ristinen	
Abstract <p>My thesis targets are to make the workers, volunteers and interns work tasks and area of responsibilities clearer. The objective is to make process descriptions of Gloria's groups and activities, and make it as an information package. They can use it in the future with themselves, when briefing the new interns and volunteers, and with sponsors and cooperation partners too. The information package will also include the process description of making a new group in Gloria and the job description-chart, which will show and develop everyone's field of work.</p> <p>This thesis has a meaning in the multicultural organization's area. I will talk about multicultural and volunteer work related things in organizations and in Gloria. I will interview Gloria's workers and volunteers about the groups' activities and what they have in the future. I will also do some observing in Gloria about the activities.</p>	
Keywords multicultural, organization, process	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	6
1.2 Monikulttuurisuus ja kolmas sektori	7
2 MONIKULTTUURIKESKUS GLORIA TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ	8
2.1 Monikulttuurikeskus Gloria ja vapaaehtoistyön merkitys	9
2.2 Glorian kävijät	11
2.3 Glorian toimijat ja yhteistyökumppanit	13
2.4 Glorian arvot ja tavoitteet, visio ja strategia	14
2.5 Glorian muut ryhmät, toiminnot ja tapahtumat	15
3 TIETOPERUSTA JA MENETELMÄT	16
3.1 Prosessikuvaus – mitä se tarkoittaa?	17
3.2 Menetelmät ja niiden toteutuminen	20
4 MONIKULTTUURIKESKUS GLORIAN TOIMINTOJEN PROSESSIKUVAUKSET	21
4.1 Glorian ABC	23
4.2 Monimessi -perhekahvila	27
4.3 PerjantaiPulinat -nuortenryhmä	31
4.4 Läsykerho	35
4.5 Kielikahvila	38
4.6 Etno-cafe	41
4.7 Kulttuuri-illat	44
4.8 Toimintatorstai	47
4.9 Kädentaitoryhmä	50
5 MUUT AIKAANSAANNOKSET	53
5.1 Työnkuva ja kehittämiskaavio	53
5.2 Uuden ryhmän prosessikuvaus	55
6 TYÖN TULOKSET	55
6.1 Prosessikuvausten ja haastattelujen analysointi	55
6.2 Työnkuva- ja kehittämiskaavio, uuden ryhmän prosessikuvaus ja työntekijähaastattelu	59
7 POHDINTA	60
7.1 Opinnäytetyön etenemisprosessi ja omaa arviointia	61
7.2 Yhteenveto ja kehittämisideoita	63
LÄHTEET	64
LIITTEET	66

1 JOHDANTO

Tarja Filatovi mainitsee puheessaan Hämeenlinnan sosiaali-ja terveysalan järjestöfoorumissa, että ”Suomi pysähtyisi ilman kolmannen sektorin toimijoita”. Moni nykyajan palveluista on syntynyt ja kasvanut järjestöjen vapaaehtoistyön pohjalta. Kolmannen sektorin toiminta täydentää julkisia palveluita ja on tärkeä osa niitä. (Filatovi 2012.) Olen samaa mieltä hänen kanssaan siitä, että Suomi ja julkinen sektori tuntuisi aika tyhjältä ilman kolmatta sektoria, eli toisin sanoen ilman järjestöjä ja yhdistyksiä. Kolmas sektori on minusta tärkeä osa yhteiskuntaa ja nykyaikaa, koska kolmas sektori antaa mahdollisuuden monille eri vapaaehtoistyön kentille ja on osana kansalaisten henkistä ja fyysistä hyvinvointia.

Kuulin opinnäytetyöprosessin edetessä kommentteja vapaaehtoistyöhön liittyen, kun puhuimme kavereiden kanssa siitä, että miksi ihmiset tekevät sitä ja mitä siitä saa palkan vastineeksi. Kommentit menivät suurin piirtein näin:

”Eihän vapaaehtoistyö ees ole yhtä tärkeää kuin oikea palkkatyö.”
”Miksei siitäki vois saada palkkaa?”

Näihin kommentteihin vastatakseni sanoin, että vapaaehtoistyö on yhtä tärkeää kuin palkkatyö. Tiettyjä yhdistyksien ja järjestöjen, tai julkisenkaan sektorin, palveluita ei tapahtuisi ilman vapaaehtoistyötä. Palkkaa siitä ei tarvitse saada, jos kokee työn teon itsessään jo mielekkäänä ja palkitsevana. Vapaaehtoistyössä on muita motivaation tekijöitä kuin palkan saaminen.

Uudet tutkimuksetkin ovat osoittaneet, että ihmiset motivoituvat enemmänkin tavoittelemaan yhteistä hyötyä kuin omaansa. Palkkatyössä ulkoinen motivaatiotekijä on tietenkin palkka, mutta vapaaehtoistyössä ihminen hakeutuu oman kiinnostuksen mukaan kohti sisäisesti motivoivaa tekemistä. Sisäinen motivaatiotekijä voi tarkoittaa esimerkiksi työn miellekkyttä, organisaation arvoja tai jopa itse työntekoa. Vapaaehtoistyössäkin on ulkoisia motivaatiotekijöitä, kuten työkokemuksen saaminen, virkistystilaisuudet ja ansiomerkit vapaaehtoisille. (Kuuluvainen 2015, 45-46.)

Järjestöjen ja yhdistysten toiminta perustuu pääsääntöisesti vapaaehtoistoimintaan. Siihen ei osallistuta tavoitellakseen itselleen taloudellista hyötyä, vaan koska asia koetaan tärkeäksi ja sen puolesta halutaan toimia. Vapaaehtoisten työpanoksen ansiosta suomalainen paikallinen järjestötoiminta elää ja pysyy koossa. (Pyykkönen 2007,19.)

Monikulttuurikeskus Gloria oli juuri muuttumassa omaksi yhdistyksekseen 2016 ja 2017 vuosien vaihteessa. Olin työharjoittelussa Monikulttuurikeskus Gloriassa syksyllä elokuusta lokakuuhun. Gloriassa sain innon tehdä kolmannella sektorilla työtä monikulttuurisessa ympäristössä. Sainkin harjoittelunohjaajaltani opinnäytetyöaiheen, jonka hän koki kehittävän Glorian toimintaa sekä työntekijöiden, harjoittelijoiden, vapaaehtoisten ja työkokeilijoiden työtehtäviä. Hän toivoi Glorian viikoittaisista toiminnoista ja ryhmistä prosessien kuvausta, koska se selkiyttää toimintaa ja antaa paremman näkemyksen toiminnan tavoitteista ja ketkä siitä ovat vastuussa. Tämänkaltaisen ”tietopaketin” haluttiin olevan valmis toukokuuhun mennessä, joten otin haasteen vastaan.

Opinnäytetyöstä muodostui tällä tavalla toiminnallinen, koska Monikulttuurikeskus Gloria kaipasi jotakin konkreettista. Toiminnallinen opinnäytetyö voi esimerkiksi olla kirja, ohjeistus, portfolio, messu- tai esittelyosasto, tapahtuma tai tietopaketti, juuri niin kuin minun tapauksessani. Toiminnallisissa opinnäytetöissä on yleensä yksi yhteinen piirre: viestinnällisin ja visuaalisin keinoin pyritään luomaan kokonaisilme, josta tunnistaa tavoitellut päämäärät. (Vilka, Airaksinen 2004, 51.)

1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tarkoituksena on saada näkyvämmäksi ryhmien ja toimintojen vastualueita ja tehdä toiminnoista prosessikuvaukset. Kun prosessikuvausten tietopakettia näytetään myöhemmin uusille työntekijöille, vapaaehtoisille, harjoittelijoille ja työkokeilijoille, he saavat paremman käsityksen prosessin etenemisestä ja että mistä ryhmä on saanut alkunsa ja miksi se on olemassa. Näin kaikkia saadaan vielä paremmin ja selkeämmin perehdytettyä omaan työhönsä. Tietopakettia voi hyödyntää myös rahoittajien ja yhteistyökumppaneiden kesken. Gloriaan päivitettiin perehdytys-

kansiota syksyllä 2016, jota tulen hyödyntämään myös opinnäytetyössäni jonkun verran.

Tavoitteeni opinnäytetyössä on tehdä kattavat prosessikuvaukset Glorian tietyistä vakiintuneista toiminnoista sekä koota ne yhteen tietopaketti, jota on helppo tulevaisuudessa käyttää ja hyödyntää. Samalla tavoitteena on kehittää toimintojen selkeyttämistä ja vastuualueita. Näin ollen teen myös toimijoiden, eli työntekijöiden, vapaaehtoisten, harjoittelijoiden ja työkokeilijoiden toiminta-aloista oman kaavionsa – mihin ryhmiin ja tapahtumiin kukakin on tai voi olla osallisena. Se on ikään kuin työkenttä ja kehittämiskaavio. Kaavio tulee olemaan luvussa 5 MUUT AIKAANSAAN-NOKSET ja tulen mainitsemaan ihmiset vain heidän titteleidensä perusteella enkä nimien. Teen myös uuden ryhmän luomisesta oman prosessikuvauksensa, joka tulee lukuun 5.

1.2 Monikulttuurisuus ja kolmas sektori

Leena Lahden (2008, 17-18) sanojen mukaan vastuu monikulttuurisesta johtamisesta on jokaisella esimiehellä ja toiminnanjohtajalla ja pikkuhiljaa myös jokaisella työntekijällä. Mitä monikulttuurinen johtaminen sitten tarkoittaa? Englanniksi sen voisi kääntää *diversity management*, joka käsittää niin johdon kuin johdettavan organisaationkin monikulttuurisuuden. Tavoitteena on yksilön ja organisaation hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja tuloksellisuuden edistäminen tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Tiivistettynä, monikulttuurinen johtaminen on ihmisten johtamista kansainvälistyvässä työelämässä.

Myöskin Monikulttuurikeskus Gloriassa tehdään monikulttuurista johtamista, koska Gloria on kansainvälinen ja monikulttuurinen kohtaamispaikka. Glorian toiminnanjohtaja on halunnut saada Gloriasta tasa-arvoisen ja helposti saavutettavan paikan kaikille. Hän ottaa huomioon työntekijät, kävijät, harjoittelijat ja vapaaehtoiset sekä antaa tilaa ideoille ja oman taidon hyödyntämiselle. Toiminnanjohtaja ei ole toki ainoa, joka kehottaa käyttämään omia vahvuuksiaan ja kohtaa ihmisiä avoimesti, vaan Glo-

riassa työntekijät ja kaikki muutkin toimijat tekevät tätä tärkeää työtä. Glorian toimijat antavat hyvät puitteet monikulttuuriselle johtamiselle.

Pyykkönen (2007, 28-29) oli tehnyt tutkimusta nuorisojärjestöjen monikulttuurisuudesta ja järjestettävistä koulutuksista monikulttuurisuuteen liittyvissä asioissa. Vaikka harvalla järjestöllä on monikulttuurisuusstrategia tai monikulttuurisuuteen keskittyvää henkilöstöä, silti moni järjestö on kouluttanut henkilöstöään monikulttuurisissa asioissa.

Monikulttuurikeskus Gloriassa tämänkaltaiset koulutukset ovat yleisiä, koska yhdistyksen yksi arvoistakin on monikulttuurisuus, ja koko henkilöstö keskittyy nimenomaan monikulttuurisuuteen. Glorian VAPA-illoissa (eli vapaaehtoistyön illoissa) annetaan perustietoa maahanmuutosta ja vapaaehtoistyöstä monikulttuurisella kentällä. Monesti Gloriasta on myös lähtenyt työntekijä esittelemään ja kertomaan maahanmuutosta ja monikulttuurisista asioista erinäisiin seminaareihin ja koulutuksiin.

Kansalaisyhteiskunnan nettisivut (Helander & Laaksonen 1999) kertovat, että kolmas sektori paikkaa julkisen sektorin ehtyvää tarjontaa, työllistää työttömiä ja ehkäisee syrjäytymistä. Kolmannen sektorin eli vapaaehtoissektorin toiminnallisia mahdollisuuksia on vähätelty, ja on ollut olemassa käsitys, että se elää jonkinlaista parasitiitielämää julkisen sektorin tukien varassa. Sektorin toimijat kuitenkin edistävät kansalaiskasvatusta ja kouliintumista yhteiskunnallisiin tehtäviin sekä valvovat kansalaisten etuja.

Tässä Helanderin ja Laaksonen raportin tiivistelmässä on hyviä huomioita, vaikkakin raportti on jo 18 vuotta vanha. Monikulttuurikeskus Gloriansikin tavoitteisiin kuuluu ehkäistä syrjäytymistä ja valvoa kansalaisten etuja Jyväskylän alueella, niin kansanomalaisten, että maahan muuttaneiden ihmisten. Kansalaisten etuja valvotaan esimerkiksi ruohonjuuritasolla ehkäisevällä työllä Glorian ryhmätoiminnassa ja siihen kävijöitä osallistamalla.

2 MONIKULTTUURIKESKUS GLORIA TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Haastattelin työntekijöitä Glorian perusasioista, eli arvoista, tavoitteista, visiosta ja strategiasta ja yhteistyökumppaneista. Haasteltavia oli paikalla neljä. He kaikki ovat Glorian vakituisia työntekijöitä. Kysyin myös tarkentavia kysymyksiä opinnäytetyöni suhteen. Ensin pidin heille pienen mindfulness hetken, jossa laitoin musiikin taustalle ja lapuille sai kirjoittaa itseään ärsyttäviä asioita ja repiä ne kappaleiksi. Sen jälkeen kirjoitettiin asioita, joista oltiin kiitollisia ja iloisia juuri tänään. Tämä mindfulness osuus ei juurikaan liittynyt haastattelun sisältöön, mutta sillä tavalla päästiin rauhoittumaan hetkeen ja päästämään hetkeksi ärsyttävät asiat pois mielestä. Tämän jälkeen alkoi itse haastatteluosuus, jossa pyysin haastateltavia laittamaan ylös asioita kartongille arvoista, tavoitteista, visiosta ja strategiasta sekä yhteistyökumppaneista. He saivat keskustella keskenään ja kirjoittaa asioita kartongille. Tämän jälkeen kävimme ne lyhyesti läpi. Lopuksi kysyin tarkentavia kysymyksiä opinnäytetyötäni var-
ten, esimerkiksi tulevista haastatteluista, työnkuva-kaaviosta, opinnäytetyöni muo-
dosta ja niin edelleen.

2.1 Monikulttuurikeskus Gloria ja vapaaehtoistyön merkitys

Monikulttuurikeskus Gloria sijaitsee Kansalaistoiminnan keskus Matarassa lähellä Jyväskylän keskustaa. Monikulttuurikeskus sai alkunsa projektista, joka aloitti toimintansa vuoden 2008 huhtikuussa. Tammikuussa 2009 Monikulttuurikeskus avasi ovensa Jyväskylän keskustassa Kauppakadulla. Raha-automaattiyhdistys (myöhemmin RAY) toimi projektissa rahoittajana, ja Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry (myöhemmin KYT) hallinnoi projektia. Nykyään Gloria sijaitsee Kansalaistoiminnan keskus Matarassa. Gloria toimi ensin KYT:in alla, mutta 2016-2017 vuoden vaihteessa Monikulttuurikeskus Gloria ry:stä tuli oma yhdistyksensä. Rahoittajina toimivat Jyväskylän kaupunki ja STEA.

Glorian tärkein tehtävä on auttaa maahanmuuttajia sopeutumaan Suomeen ja estää syrjäytyminen. Gloriassa on mahdollisuus tutustua eri kulttuureihin tapahtumailtojen kautta ja muita kävijöitä tapaamalla. Gloriasta saatava tuki ehkäisee maahanmuuttajia koskevia ennakkoluuloja ja syrjäytymistä. Gloria tarjoaa esimerkiksi vertaistukea, osallistavaa toimintaa kaikenikäisille, työhön ohjausta ja suomen kielen opetusta. (Koutcherova 2010, 2, 8.)

Monikulttuurikeskus Gloria on Jyväskylässä sijaitseva vuorovaikutuksellinen foorumi, jossa ihmiset ja kulttuurit saavat kohdata toisensa. Gloria tekee yhdessä kävijöiden kanssa monikulttuurista toimintaa. Gloriassa tehdään yhteiskunnallista vaikuttamistyötä järjestämällä tapahtumia ja keskustelutilaisuuksia monikulttuurisista asioista. (Monikulttuurikeskus Gloria, viitattu 2017.)

Monikulttuurikeskus Gloria on siis yhteinen kokoontumispaikka niin maahanmuuttajille kuin kantasuomalaisillekin. Suomalaisten kävijöiden kautta voi tutustua suomalaiseen kulttuuriin, ja näin suomalainen tutustuu myös samassa muiden maiden kulttuureihin. Tästä ilmiöstä käytimme paljon sanaa ”kaksisuuntainen kotoutuminen” haastattelujen aikana.

Gloria on myös yhteinen koti Jyväskylässä monikulttuurista työtä tekeville järjestöille, maahanmuuttajien yhdistystoiminnalle ja erilaisille projekteille. (Monikulttuurikeskus Gloria 2012; Virkamäki 2012, 6.) Tämä on hyvin merkittävää monikulttuuristen yhdistysten ja yhteistyöverkoston tukemisen kannalta.

Olen käsitellyt vapaaehtoisuutta jo johdannossa, mutta tuon sen vielä tässä esille, sillä vapaaehtoistyön näkökulma on hyvin tärkeää Glorian kannalta. Gloriassa moni toiminto pyörii vapaaehtoisuuspohjalla, ja vapaaehtoiset ovat myös kantava voimavara sekä tuki työntekijöille ja harjoittelijoille. Tärkeimmät syyt osallistua vapaaehtoistointaan ovat halu auttaa, halu käyttää aikaansa johonkin hyödylliseen tai että tuttava pyysi mukaan. Muita syitä on esimerkiksi, että vapaaehtoistoiminnassa oppii tuntemaan uusia ihmisiä, vapaaehtoinen on itse saanut aiemmin apua, oma uskonnollinen vakaumus kannustaa vapaaehtoisuuteen tai toiminta liittyy omaan harrastukseen ja että sillä voisi kerätä opintopisteitä tai työkokemusta. (Oravasaari & Järvensivu 2012, 27.)

Vapaaehtoisille järjestetään erilaisia vapaaehtoisten iltoja sekä syksy- että kevätkauden sisällä. Näitä on neljä Gloriassa: 1. Monimuotoinen vapaaehtoistyö Monikulttuurikeskus Gloriassa, jossa kerrotaan perustietoa Glorian toiminnasta, arvoista, vapaaehtoistyön periaatteista ja lähtökohdista sekä vapaaehtoistyön erilaisista mahdollisuuksista Gloriassa; 2. Perustietoa maahanmuutosta; 3. Monikulttuurinen vuorovaikutus ja kohtaaminen ja lopuksi 4. Kiitos – virkistysilta. Jokaiseen ryhmään on vas-

tuuhenkilöillä omat ohjeistukset ja perehdytykset, joita avaan myös prosessikuvauksissani lyhyesti. Vapaaehtoiset saavat tarvittaessa tukea ja ohjausta viikoittain klo 13-15. Kaikki yleinen tieto Gloriasta ja siihen liittyvistä teemoista saadaan vapaaehtoistyön illoissa. Lisäksi kaikille vapaaehtoisille suositellaan myös vapaaehtoistoiminnan perusinfoa, jota järjestää Valikko-verkosto kerran kuussa. Jos vapaaehtoinen sitoutuu ryhmään, häntä ohjaava henkilö on ryhmän vastuhenkilö. Yhteyshenkilöinä toimivat myös kaikki Glorian työntekijät, mutta erityisesti vapaaehtoistoiminnan vastaava on tukihenkilönä kaikille vapaaehtoisille. (Ohjaaja ja vapaaehtoistoiminnan vastaava 2017.)

Haastattelin ABC:n prosessikuvausta varten kahta vapaaehtoista. Toinen on ollut vuodesta 2010 ja toinen vuodesta 2015 toimimassa Gloriassa. Kumpaakin kiinnostavat monikulttuuriset asiat ja erityisesti maahanmuuttajien kielenopetus ja kielen oppimisen tukeminen. Toisto-ryhmän vetäjä kertoi haastattelussa, että ryhmän pitäminen on hyvin motivoivaa. Haastateltavat olivat kumpikin sitä mieltä, että sisäinen motivaatio on vapaaehtoistyössä tärkeää. Vapaaehtoistointaan liittyy halu tehdä, eikä välttämättä palkan saaminen. (ABC vapaaehtoiset 2017.) Lehtisenkin (1997, 20) mukaan vapaaehtoistyön yksi tärkeistä periaatteista on palkattomuus. Kuluja voidaan korvata, jos niitä toiminnasta aiheutuu. Hyvin moni vapaaehtoistyöstä tietämätön saattaa myös käsittää, että sinun tulee osata jotain tiettyjä taitoja, vaikka näin ei ole. Yhtenä periaatteena on myös se, että vapaaehtoistoiminnassa toimitaan tavallisen ihmisen ehdoin ja taidoin. Taitojaan voi tuki hyödyntää, ja etsiä itselleen sopivan vapaaehtoistoiminnan tehtävän.

2.2 Glorian kävijät

Glorian kävijät ovat enimmäkseen maahanmuuttajia, joko Suomessa pitkään asuneita tai turvapaikanhakijoita. Gloriassa käy myös kantasuomalaisiakin, mutta enemmistö on maahanmuuttajataustaisia. Toiminnanjohtaja (2017) luetteli kohderyhmäksi erityisesti maahan muuttaneet, jotka ovat pitkäaikaistyöttömiä, ikääntyneitä, nuoria ja kotivanhempia. Maahanmuuttajaksi luokitellaan henkilö, jolla on joko rekisteröity oleskeluoikeus tai hänelle on myönnetty oleskelukortti Suomessa. Maahanmuuttajiin eivät kuitenkaan lukeudu henkilöt, jotka ovat matkailemassa tai joilla on lyhytaikainen oleskelulupa. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010.) Gloria on kuitenkin avoin

paikka kaikille ja kaikenikäisille. Eri ryhmissä käy eri ikäisiä ihmisiä, esimerkiksi Monimessissä lapset ja vanhemmat, ja Läksykerhossa nuoret ja opiskelijat ja niin edelleen.

Gloriassa toimii etnisiä ja monikulttuurisia yhdistyksiä ja ryhmiä, jotka ovat useimpien sekä toimijoita että osallistujia. Ryhmät saavat Gloriasta kokoontumistiloja ja he myös järjestävät ohjelmaa Glorian kävijöille. (Koutcherova 2010, 5.) Kävijät pääsevät myös ideoimaan, suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa oman aktiivisuutensa mukaan. (Monikulttuurikeskus Gloria 2012; Virkamäki 2012, 6.)

Luvussa 5.2 on tehty prosessikuvaus uuden ryhmän luomiselle Gloriaan. Tätä käytäen yhdistykset, vapaaehtoiset ja kävijät saavat toteuttaa omaa toimintaansa Gloriassa ja perustaa oman näköisensä ryhmän. Koutcherova oli käyttänyt kävijöistä nimitystä ”asiakkaat”, mutta tätä nimitystä ei mielellään käytetä Gloriassa, koska toiminta on matalan kynnyksen toimintaa. Seuraavassa kohdassa on hyvä lainaus työntekijöille tekemästani haastattelusta, joka kuvastaa hyvin sitä, että ihminen ei ole vain tekijä tai tekijän kohde.

”Ihminen voi olla samaan aikaan objekti ja subjekti, eikä vain jompikumpi.” - Glorian toiminnanjohtaja

Vuonna 2011 Monikulttuurikeskus Gloriassa oli kävijöitä vuoden aikana noin 10 000. Säännöllisissä ryhmissä oli sinä vuonna kävijöitä noin 7 000 ja säännöllisiä ryhmiä oli kaikkiaan 30. (Seppälä 2011, 18-19.) Gloriassa kävi vuoden 2012 aikana 8 857 kävijää, joka on melkein sama kuin edellisvuoteen verrattuna. Tuolloin Gloria oli kuitenkin muuttanut Kansalaistoiminnan keskus Mataraan helmikuussa 2012 ja remontitkin siellä jatkuivat syyskuuhun saakka. (mt. 2012, 18.) Vuosi 2013 oli Glorialle siihen mennessä ollut paras, ja silloin Gloria löysi oman paikkansa Kansalaistoiminnan keskus Matarasta. Kävijöitä oli ennätysmäärällisesti ollut 16 196, eli enemmän kuin aikaisempina vuosina. (mt. 2013, 15.) Vuonna 2014 käyntikertoja oli tapahtumissa ja muissa ryhmissä yhteensä 18 392, ja vuonna 2015 käyntikertoja kertyi 19 000. (mt. 2014-2015.)

Käyntikertojen määrästä eri vuosina huomaa sen, että kävijät ovat lisääntyneet ja yhä enemmän Monikulttuurikeskus Gloria on päässyt jyväskyläläisten mieliin sekä saanut tunnettavuutta. Gloria on kehittynyt vuodesta 2009 hurjaa vauhtia paikan vaihdoksen ja uusien työntekijöiden myötä koko ajan – myös kävijöiden ja vapaaehtoisten panostus Glorian kehittämistyötä kohtaan näkyy ja kuuluu toiminnassa.

2.3 Glorian toimijat ja yhteistyökumppanit

Tällä hetkellä Gloriassa on 6 vakituista työntekijää. Koska en tule mainitsemaan heidän nimiään työssäni, puhun heistä heidän työtiteileillään, jotka ovat: toiminnanjohtaja, vapaaehtoistyön vastaava ja ohjaaja, tilapalveluvastaava ja ohjaaja, nuorisotyö- ja harjoitteluvastaava, nuoriso- ja yhteisöohjaaja sekä maahanmuuttajaneuvonnan koordinaattori. Gloriassa on työllistettynä myös suomen kielen opettaja, joka toimii esimerkiksi ABC:ssä, Läksykerhossa ja muissa suomen kielen tukemiseen liittyvissä asioissa. Vuoden 2016 maaliskuusta vuoden 2017 maaliskuuhun asti Gloriassa toimi myös seitsemäs työntekijä, mutta tällä hetkellä hän toimii vapaaehtoisena. Hänestä käytän työtitteliä tiedottaja ja englanninopettaja.

Vapaaehtoisia on vuodessa yhteensä noin 350 ja harjoittelijoita sekä työkokeilijoita yhteensä noin 100. Uusia vapaaehtoisia on tullut toimintaan vuosien aikana paljonkin. Esimerkiksi vuonna 2013 vapaaehtoisia oli noin 100 ja nykyään heitä on yli 300 vuoden aikana. (Seppälä 2013-2016.) Vapaaehtoisilla saattaa olla myös omanlaisia roolejaan, joita ovat esimerkiksi kieliopas, kehittäjävapaaehtoinen, talkoolainen ja aktiivinen vapaaehtoinen. Harjoittelijat kattavat kaikki, jotka ovat olleet vain lyhyemmän ajan, yhdessä projektissa tai monta kuukautta. Heitä voivat olla esimerkiksi 2. tai 3. asteen ammattiin opiskelevat, peruskoulussa opiskelevat, yliopisto-opiskelijat, työkokeilijat tai suomen kieltä opiskelevat maahan muuttaneet ihmiset. Lyhyin harjoittelu on viikon pituinen, esimerkiksi Työelämään Tutustumis -ajanjaksolla (=TET), joita yläasteikäiset nuoret tekevät koulunsa ohella. Harjoittelu voi olla myös tietyn projektin tekemistä, jonka aikana saatetaan käydä noin kerran viikossa projektin palaverissa tai muuten projektiin liittyvissä työskentelytapaamisissa.

Gloriassa toimii myös paljon Glorian yhteistyökumppaneita, joita on Jyväskylän kaupungilta, hankkeista, yhdistyksistä ja järjestöistä, oppilaitoksista ja suomen kieltä

opettavista oppilaitoksista. Kaupungilta yhteistyössä toimivat Kotoutumis-, Nuoriso-, kulttuuri-, varhaiskasvatus-, liikunta- ja vanhuspalvelut sekä opetustoimi ja Vapari. Myös Keski-Suomen sairaanhoitopiiri, eri seurakunnat ja vakaumukselliset yhteisöt toimivat yhteistyökumppaneina. Hankkeista yhteistyössä ovat esimerkiksi Kotona Jyväskylässä (JKL kaupunki), Avaimet onnistumiseen (JKL Settlementti) ja Yhdessä enemmän (KYT). Monet monikulttuuriset yhdistykset ja järjestöt ovat yhteistyössä Glorian kanssa, esimerkiksi Paremmiin Yhdessä ry, Wari ry, Keski-Suomen Afrikka yhdistys ja niin edelleen. Myös Ensi- ja turvakoti ja Niilo-Mäki instituutti ovat olleet yhteistyössä. Jyväskylän oppilaitokset ja suomen kielen oppilaitokset ovat tehneet yhteistyötä Glorian kanssa, joita ovat Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak), Jyväskylän ammattikorkeakoulu (myöhemmin JAMK), Yliopisto, Ammattiopisto (myöhemmin AO), Diak, Spring House, Kansalaisopisto, Kristillinen opisto ja palvelualojen oppilaitokset. Gloria on ETNO:n eli Etnisten Suhteiden Neuvottelukunnan jäsen jo toista kautta.

2.4 Glorian arvot ja tavoitteet, visio ja strategia

Arvot puhuttivat Glorian työntekijöitä paljon haastattelun aikana. Glorian arvoja ovat: tasa-arvo, rakkaus, inhimillisyys, ihmisoikeudet, yhdenvertaisuus, vastavuoroisuus, oikeudenmukaisuus, suvaitsevaisuus, ihmisyyys ja osallisuus. Myös laadukkaan toiminnan tekeminen tai laadullisuus nähdään arvona Gloriassa. Nämä arvot näkyvät kaikessa Glorian toiminnassa ja niitä pyritään korostamaan varsinkin, kun Gloriasta puhutaan sen toiminnasta kiinnostuneille.

Tavoitteista tuli paljon puhetta ja materiaalia haastattelussa. Pää tavoitteena on tehdä yhdessä henkinen ja fyysinen sekä turvallinen matalankynnyksen kohtaamispaikka kaikille. Muita tavoitteita ovat: laadukkaan toiminnan tekeminen, osallisuuden edistäminen, kohtaaminen, yhdessä tekeminen, nähdäksi tuleminen sellaisena kuin haluaa (näkyminen ja kuuluminen), rakkaudellinen ilmapiiri (jonka halutaan näkyvän globaalisti), oikea aikaista ja paikkaista tietoa, vaikuttaminen, tasa-arvon edistäminen, erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien tukeminen ja huomioon ottaminen, ja taiteen avulla samankaltaisuuden esiin tuominen, mutta eri taiteen keinoin.

Lyhyesti sanottuna Glorian visio on tulla Suomen ja sitä kautta maailman parhaaksi monikulttuurikeskukseksi. Visiolle ei annettu mitään aikarajaa, koska se on jo toteutumassa ja prosessi on käynnissä. Parasta monikulttuurikeskusta on vaikea mitata, mutta jo tavoitteiden ylittäminen Glorian toiminnassa todistaa, että hyvään suuntaan ollaan menty ja ollaan menossa edelleen. Glorian strategiana on kehittävä työote koko yhteisön kanssa: työntekijät, harjoittelijat, vapaaehtoiset, kävijät ja niin edelleen. Kehittävä näkökulma onkin tärkeää Gloriassa ja sitä korostetaan: muutkin kuin työntekijät saavat olla mukana kehittämässä ja tekemässä Gloriasta entistä parempaa paikkaa ihmisille.

2.5 Glorian muut ryhmät, toiminnot ja tapahtumat

Tulen tekemään prosessikuvaukset vain muutamista vakiintuneista toiminnoista Gloriassa. Tässä kuitenkin kerron muistakin toiminnoista, jotka ovat joko tapahtumia, tilaisuuksia, pienempiä vertaisryhmiä yms. Vakiintunut toiminta tarkoittaa sitä, että se on kestänyt yli puoli vuotta Gloriassa, eikä sille ole määritelty erikseen pääteipistettä.

Gloriassa tehdään myös paljon vierailuja, tarjotaan neuvontaa, sovitaan tapaamisia ja järjestetään yksilöohjauksia. Esimerkiksi neuvontaa saa Info Gloriasta eri kielillä: suomeksi, englanniksi, persiaksi, venäjäksi, viroksi, thaiksi, arabiaksi, swahiliksi, kinyaruandaksi ja ranskaksi. Eri kielten neuvonnat ovat eri päivinä, mutta englanniksi ja suomeksi saa neuvontaa joka päivä klo 10-14. Info-Glorian toiminta alkoi vuonna 2011. (Seppälä 2011, 18-19.) Toiminnan vastuuhenkilönä toimii Glorian työntekijöistä maahanmuuttajaneuvonnan koordinaattori. Vierailuja tehdään usein eri oppilaitoksilta, JAMK:ilta, AO:lta, Kansalaisopistolta ja niin edelleen. Vierailuista sovitaan aina ohjaaja ja tilapalveluvastaavan kanssa.

Muita vertaisryhmiä ovat muun muassa keväällä alkanut Elämäni kunnossa – Fit for life on hyvinvointiryhmä maanantaisin ja Keskustelua kasvatuksesta -keskusteluillat keskiviikkoisin. Gloria osallistuu joka vuosi moneen tapahtumaan: Kuokkalan Basaariin, Mahdollisuuksien toriin, Tourujoen Yöhön, Rasisminvastaiseen viikkoon yms.

Muita pienempiä kieliryhmiä ovat: Englannin kielen ryhmä; Arabian kielen toistoryhmä; Suomen kielen suljettu, sekä avoin keskusteluryhmä; Anteeks, mitä sä sanoit? -

suomen puhekielenryhmä; Saksan kielen keskusteluryhmä ja Suomen kielen tu-
kiopetusta - ryhmä.

Gloriassa on aikoinaan toiminut myös säännöllisesti Galleria Gloria, mutta toiminta päättyi rahoituksen loppumisen jälkeen vuonna 2014. Galleria Gloria kuului Taide-
museon ja Glorian yhteiseen Kulttuurisauna-projektiin, joka alkoi vuonna 2009. (Mo-
nikulttuurikeskus Gloria, viitattu 2017.) Nykyään Galleria Gloria on toiminut pop up -
näyttelyinä Mataran aulassa, johon taitelijat saavat tuoda omat teoksensa esille. Glo-
ria tarjoaa välineet teosten esiin laittamiselle. Innokas näytteille laittaja ja teosten te-
kijä voi tulla keskustelemaan siitä esimerkiksi toiminnanjohtajan tai ohjaaja ja tilapal-
veluvastaavan kanssa. Teokset voivat olla tauluja, valokuvia, piirroksia yms. (Toimin-
nanjohtaja; ohjaaja ja tilapalveluvastaava 2017.)

3 TIETOPERUSTA JA MENETELMÄT

Ennen aineistonkeruuta ja dokumentointia toiminnoista on hyvä käydä läpi, mitä pro-
sessikuvaus oikeastaan tarkoittaa ja millaisia käsitteitä siihen liittyy. Koin informaation
löytämisen vaikeaksi prosessikuvauksista. Huomasin, että monessa lähteessä pro-
sessikuvaus nähdään jotenkin erilaisilla tavoilla, että se ei ole aina tietynlainen. Mi-
nulle tietenkin tuli tästä stressiä, että enhän minä tiedä, mitä tietoa näistä voin käyt-
tää. Lopulta päätin ammentaa kaiken tiedon minkä sain kaivettua, ja tehdä omannä-
köiseni prosessikuvauksen kerrontatavan erilaisten lähteiden pohjalta. Käytän apu-
nani kolmea erilaista internetistä löytämäni kuvaa, jotka kaikki kertovat samankaltai-
sia perusasioita, mitä tulisi ottaa huomioon prosessikuvausta tehtäessä.

Olen lainannut muutamia käsitteitä Tanja Lehtikuusen (2017, 14-15) opinnäytetyöstä
”Case Nurmijärvi” jotka esiintyvät joissakin vaiheissa opinnäytetyössäni. Prosessilla
tarkoitetaan tapahtumaketjua, joka on muodostunut joukosta toimintoja. Toiminto tar-
koittaa tehtävien joukkoa, joista saadaan aikaan tulos tai tuloksia. Tehtävä on toi-
menpide, joka on yksilön tai ryhmän suorittama. Tuotokset tai tulokset ovat lopputu-
loksia, joita saadaan aikaiseksi toimintojen, tehtävien tai prosessien myötä. Lehtikuu-
si oli avannut myös muita prosessikuvauksiin liittyviä käsitteitä, mutta en avaa niitä
tässä, koska ne eivät ole olennaisia oman työni kannalta.

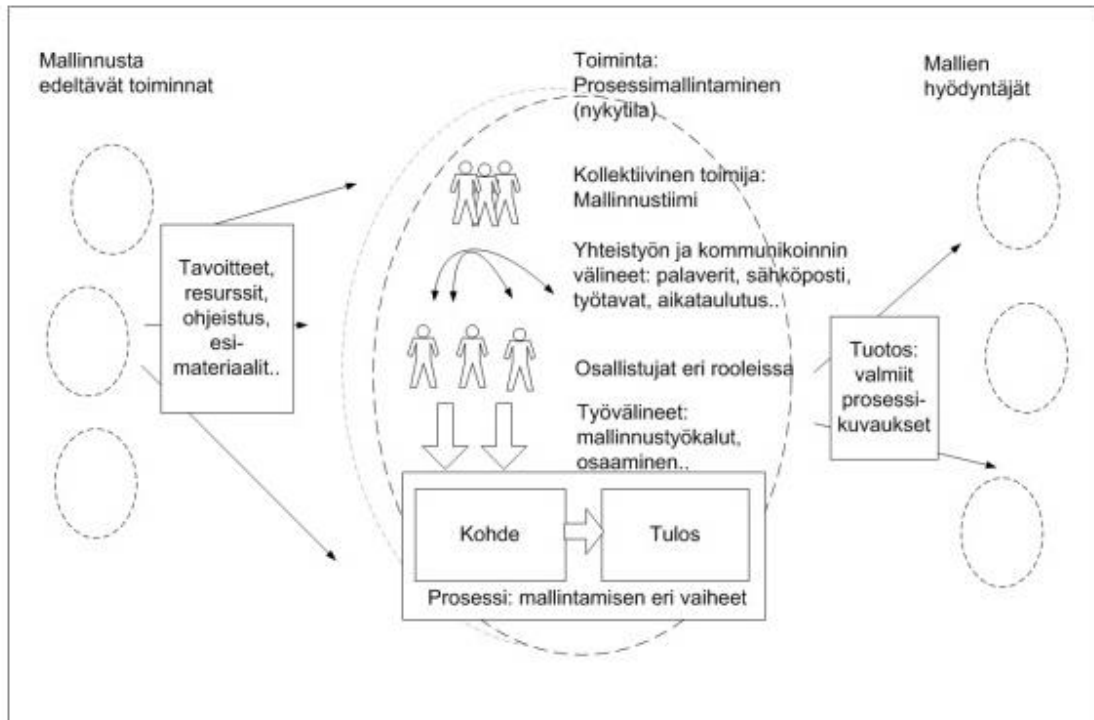
3.1 Prosessikuvaus – mitä se tarkoittaa?

Käytän nyt esimerkkinä JUHDAN (julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta) tekstiä prosessien kuvaamisesta, vaikka materiaali onkin suunnattu enemmän julkisen sektorin toimijoille. Termistö on kuitenkin hyvin samankaltaista kuin kolmannella sektorilla, ja prosessikuvausta voi myös soveltaa kolmannelle sektorille sopivaksi. Otan myös otteita Lehtikuusen opinnäytetyöstä, joka on myös ollut Humakin opiskelijana.

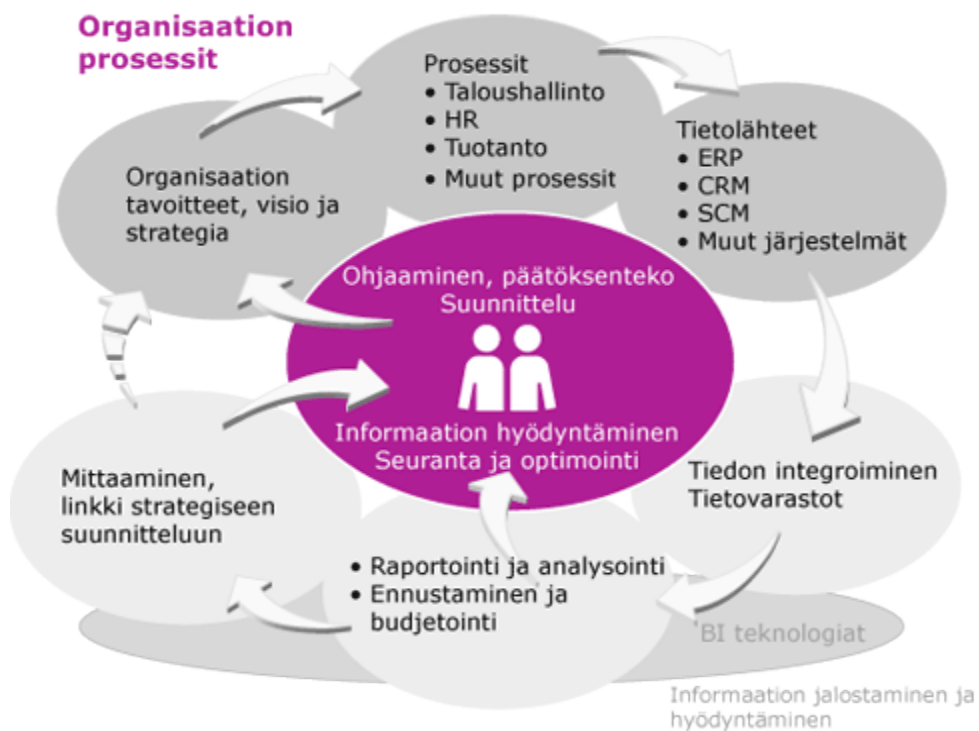
Prosessien kehittäminen liittyy vahvasti organisaation suunnitteluun ja kehittämiseen, ja pohjana toimivat organisaation visiot, strategiat ja toimintaperiaatteet. Prosessikuvaukset auttavat prosessien johtamisessa, hallinnassa ja niiden parantamisessa. Niiden avulla hallitaan kokonaisuuksia, jäsennetään prosesseja ja toimijoiden vastuita. Prosessikuvauksia voidaan käyttää myös perehdyttämiseen, koulutukseen ja tietojärjestelmien kehittämiseen. (JUHTA 2012, 1-2.)

Lehtikuusi (2017) käytti tietoperustanaan opinnäytetyössään Luukkonen, Mykkänen, Itälä, Savolainen ja Tammisen (2012) raporttia ”Toiminnan ja prosessien mallintaminen”. Raportin mukaan prosessikuvauksessa on kuusi erilaista tasoa: konteksti, yleiskuva, prosessi, toiminto, tehtävä ja teko. Tasot erottuvat toisistaan, koska kuvauksen sisällöt ovat erilaisia. Kaikilla näistä tasoista kuvataan eri asioita, joista mallintamiselle asetettujen tavoitteiden kannalta oleellisimpia kuvataan tarkemmin.

Alla on yleiskuva prosessimallintamisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Mallintamista käytetään usein projekteissa, mutta mallintamista voi myös käyttää organisaation kehittämiseen. (Luukkonen 2012, 13.)



Kuva 2. Prosessimallintaminen ja sen osatekijät sekä mallinnusta ympäröivät toiminnot



(affecto.fi, viitattu 2017.)

Prosessien kuvaaminen 1

Lähtökohtia:

- Prosessien kuvaamisen tavoitteena on toiminnan järjestelmällisyys
- Prosessikuvaus on apuväline toimintatavan ymmärtämiseksi ja kehittämiseksi
- Kuvataan:
 - toiminnon tavoite
 - asiakas (tai yhteistyökumppani)
 - toimijat ja vastuut (myös prosessinomistaja)
 - ohjeet, tarvittava tieto
 - toiminnon tulokset
 - asioiden liitännät ja riippuvuudet
 - prosessin arviointi

(Vopla-hanke 2006, 5.)

Eli ensin toiminnalle pitää määritellä tavoite ja kenelle toiminta on suunnattu, eli kuka on asiakas tai kävijä. Organisaation visio, tavoitteet ja strategia tulee olla selvillä, ennen kuin toiminnan voi toteuttaa. Toimintaa varten pitää laatia tarkat ohjeet ja vastuut työntekijöille, harjoittelijoille ja vapaaehtoisille. Prosessi lähtee liikkeelle, kun taloustilanne on selvillä ja rahaa on haettu, jos toiminta tai hanke sitä vaatii. Prosessin edessä voi analysoida, onko toiminnasta ollut hyötyä asiakkaille/kävijöille ja riittääkö organisaation resurssit eteenpäin. Toiminnan tuloksia pitää tarkastella riittävän usein. Jos kyseessä on hanke, siitä tulee raportoida ja tehdä seuranta rahoittajaa varten. Kun prosessi on päättymäisillään, se kaipa arviointia ja ennustamista siitä, kaivataanko samanlaista toimintaa vielä jatkossa. Nämä ovat päätelmäni kolmesta yllä olevasta kuvasta.

Monikulttuurikeskus Glorian prosessikuvauksia tulee olemaan kaiken kaikkiaan ainakin kahdeksasta tai yhdeksästä eri ryhmästä tai toiminnasta. Näin ollen opinnäytetyö

tulee olemaan suhteellisen pitkä, mutta hyvin informatiivinen. Koska olen jo aikaisemmin luvussa 2 käynyt Glorian tavoitteet, arvot, vision ja strategian, en tule niitä enää erikseen kertomaan uudestaan prosessikuvauksissa. Käyn läpi prosessikuvauksissa yksilöllisesti ryhmien tavoitteet.

3.2 Menetelmät ja niiden toteutuminen

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei välttämättä tarvitse käyttää tutkimuksellisia menetelmiä. Aineiston ja tiedon keruu toiminnallisessa opinnäytetyössä on erilaisempaa kuin muunlaisissa opinnäytetöissä. Esimerkiksi jos toiminnallisessa opinnäytetyössä käytetään apuna selvitystä, työn määrä voi kasvaa huomasti. Opinnäytetyön tekijän on kannattavaa tunnistaa omat resurssinsa, ja perustella opinnäytetyön toteutustapansa omien resurssien, toimeksiantajan toiveiden, kohderyhmän tarpeiden ja oppilaitoksen vaatimusten välillä. Toiminnallisen opinnäytetyön tueksi tarvitaan kuitenkin jonkunlaista tietoa, vaikka selvitystä ei tehtäisikään. Esimerkiksi pohtimalla kysymyksiä: ”Miksi tämä tieto on tarpeellista opinnäytetyösi onnistumiseksi? Missä tai kenellä tämä tieto olisi saatavissa ja millä tavalla?” (Vilkkä 2004, 56-57.)

Halusin käyttää havainnointia yhtenä menetelmänä opinnäytetyössäni. Havainnointia voi tehdä piilohavainnointina tai osallistumalla samalla toimintaan. Kun tutkija tekee havainnointia, hänellä voi olla kaksoisrooli tutkimustyössään, ihmisen ja tutkijan rooli. Eli samalla osallistuu toimintaan, mutta tekee myös havainnointia. Piilohavainnoinnissa tutkijan osallisuus ei ole merkittävää. (Grönfors 2010, 154-155.)

Uskon myöskin käsitekarttojen olevan merkittävä osa opinnäytetyötäni. Käsitekartta on graafinen menetelmä tuoda jotain tietoa julki. Usein miellekartat ja käsitekartat sekoitetaan keskenään. Käsitekartta on kuitenkin informatiivisempi kuin miellekartta, koska se kuvaa tarkasti tutkittavan asian peruskäsitteet ja niiden väliset keskeisimmät yhteydet. Miellekartat ovat enimmäkseen vain assosiaatiokarttoja. (Åhlberg 2010, 61-62.) Käsitekartat selkeyttävät prosessikuvauksien tekemistä työssäni ja antavat sille raamit. Käsitekarttojen ja kaavioiden avulla pystyn näyttämään yksinkertaisemmin prosessikuvaukset ja prosessien etenemiset.

Työni on pääsääntöisesti dokumentointia ja sen laittamista tekstimuotoon. Dokumentointikeinona aion haastatella muutamia vapaaehtoisia ja työntekijöitä. Haastatteluita voisi määritellä teemahaastatteluiksi, joissa tutkija ja tutkittava(t) ikään kuin keskustelvat keskenään. Teemahaastattelu ei ole vain kysymys-vastaus tyyppinen, vaan haastattelu on keskustelunomainen. Teemahaastattelussa halutaan tietää mitä joku ajattelee jostakin asiasta, näin yksinkertaisesti sanottuna. (Eskola & Vastamäki 2010, 26.) Toisin sanoen halusin saada tietää vapaaehtoisilta ja työntekijöiltä, miten he näkevät tietyn ryhmän tai toiminnan prosessin etenemisen sekä miten he kuvailisivat sen toimintaa. Tämän jälkeen muodostan keskusteluiden ja haastatteluiden pohjalta kaaviot prosessikuvauksista.

4 MONIKULTTUURIKESKUS GLORIAN TOIMINTOJEN PROSESSIKUVAUKSET

Monikulttuurikeskus Gloriassa tapahtuu viikon aikana paljon asioita ja käy paljon kävijöitä. Joitakin ryhmiä saatetaan pitää samaan aikaan, kun taas joskus on monen tunnin taukoja, kun ei tapahdu mitään erikoista. Arki Gloriassa sujuu kuitenkin luontevasti, vaikka välillä ryhmät joutuvat menemään tilojen ulkopuolelle Mataran aulaan. Tämä ei kuitenkaan ole haitannut näennäisesti Glorian kävijöitä tai ryhmien vetäjiä, koska Glorian kävijämäärän noustessa joka vuosi pitää ryhmän vetäjien osata olla joustavia tämän suhteen.

Aion nyt esitellä Glorian pitkään jatkuneita ryhmiä ja toimintoja, joita pidetään monta kertaa viikossa, viikoittain tai kuukausittain. Esittelen ensin kaavioiden avulla prosessin alkamista ja käännekohtia sekä tietoa ryhmän toiminnasta. Sen jälkeen kerron tarkemmin sanallisesti jokaisesta numeroidusta laatikosta. Prosessien mallintamista varten haastattelin vapaaehtoisia ja työntekijöitä Gloriassa, jotka ovat vastuussa tiettyjen ryhmien toimimisesta.

Ihmisten yksityisyyttä suojellakseni en tule kertomaan haastateltujen ihmisten nimiä. Haastattelut kestivät keskimäärin noin yhdestä tunnista puoleentoista tuntiin. Koin, että litterointi haastatteluista olisi ollut turhaa, mutta äänitin silti jokaisen haastattelun oman muistini virkistämiseksi. Prosessikuvaukset on tehty myös osittain omien ha-

vaintojeni perusteella, mutta suurimmaksi osaksi olen hyödyntänyt paljolti haastatte-
luista saamaani materiaalia.

Lehtikuusi (2017, 18, 21) oli kaavoittanut opinnäytetyössään Nurmijärven hankkeen prosessikuvauksen kahteen eri kaavioon: yleisen tason kuvauksen uimaradasta ja prosessitason kuvauksen uimaradasta. Minusta nämä kaaviot näyttivät kuitenkin tois-
saalta aika epäselkeiltä, koska kaavion ymmärtämiseen lukijan tarvitsi tietää symbo-
lien merkitykset. Toisaalta hän oli vielä sanallisesti kuvannut prosessien etenemisen
hankkeessa. Näen parhaaksi tehdä jokaisesta ryhmästä ja toiminnasta yhdet kaaviot,
koska se on selkeämpää, ja näin opinnäytetyöstäni ei tule jo entisestään pidempää.
Aion myös tehdä jokaisesta kohdasta erikseen sanalliset kuvaukset selventääkseni ja
tarkentaakseni ryhmän toimintaa sekä prosessia. Ensin minun oli tarkoitus tehdä sa-
mankaltainen prosessikuvaus kuin Luukkosen (2012, 13) teoksessa, joka on kuvana
luvussa 3.1 Huomasin kuitenkin, että samanlaista kaaviota on hankala tehdä, joten
päätin yksinkertaistaa prosessin kuvaamista.

Jokaisella prosessikuvauskaaviolla on omat värinsä: vertais- ja perheryhmiin kuuluu
Monimessi ja se on monivärinen; lasten ja nuorten ryhmiin kuuluvat PerjantaiPuli-
nat, Toimintatorstai ja Läksykerho, siinä on ruskean ja oranssin eri sävyjä; kieliryh-
miin kuuluvat ABC ja Kielikahvila, ja ne ovat sinisen eri sävyillä; ja luovaa toimintaa ja
kulttuuria -ryhmiin kuuluvat Etno-cafe, Kulttuuri-illat ja Kädentaitoryhmä, joten ne ovat
sinisen ja vihreän eri sävyillä.

En aio nyt käydä läpi koko perehdytyskansiota prosessikuvauksien kohdalla, koska
se olisi turhaa. Perehdytyskansio löytyy Gloriasta myös painettuna versiona ja tiedos-
tona työntekijöiden koneelta. Tällä hetkellä Gloriaan päivitetään uutta perehdytys-
kansiota, joten vanhan käyttäminen sekoittaisi myös opinnäytetyöni hyödynnettävyyt-
tä tulevaisuudessa.

4.1 Glorian ABC



1. Ryhmän synty

Haastattelin Glorian ABC suomen kielen ryhmästä kahta vapaaehtoista. Aluksi kysyin pari kysymystä, että miten he löysivät tiensä Gloriaan ja kauan he ovat tehneet vapaaehtoistyötä siellä. Toinen heistä kertoi käynnistäneensä Suomi ABC-toiminnan Monikulttuurikeskus Gloriassa vuonna 2010, silloin kun Gloria oli vielä Kauppakadulla. Silloin toiminta oli hyvin pientä, ryhmässä kävi kerralla ehkä noin vajaa viidestä kymmeneen ihmistä. Silloin Gloriassa ABC:n ohella oli olemassa Kielipaja -ryhmä ja Luetaan Yhdessä -ryhmä, jotka olivat kokeneemmille suomen kielen oppijoille. Potentiaaliset Kielipajan oppijat sekä Luetaan Yhdessä -ryhmän oppijat halusivatkin osallistua mieluummin ABC:n toimintaan ja näin ryhmä paisui. Monikulttuurikeskus Gloria muutti Mataralle vuonna 2012 ja näin ollen ABC sai uudet tilat toimia. Vapaaehtoisia ja opiskelijoita tuli paljon lisää ja nykyään kävijämääräkin saattaa olla 40-90. Toinen haastateltavista kertoi aloittaneensa vapaaehtoistyöt Gloriassa vuoden 2015

elokuussa ja pitää tätä nykyä Toisto-ryhmää ABC:ssa. Keskustelimme jonkun verran vapaaehtoistyön merkityksestä sekä Glorian ABC:n tärkeydestä Jyväskylän alueella.

2. Kohderyhmä

Kohderyhmä muodostuu pääsääntöisesti maahanmuuttajista, jotka eivät ole päässeet tai eivät ole pääsemässä ollenkaan virallisille suomen kielen kursseille. Ikäjakaumakin on vauvasta vaariin.

3. Toimijat

Ryhmä lähti alun perin liikkeelle vapaaehtoisen toimesta, mutta tätä nykyä siellä toimii myös harjoittelijoita. Suurin osa ”kielioppaista” on kuitenkin vapaaehtoisia. Kielioppailla saattaa olla ryhmän sisällä erilaisia rooleja, esimerkiksi nimienkerääjä ja ”sisäänheittäjä”. Nimienkerääjä kerää osallistujien ja kielioppaiden nimet ylös, ja sisäänheittäjä ottaa tulijat vastaan tai ohjaa heidät vastuuhenkilöiden puheille, jos tulija on tullut uutena ABC:hen. Vastuuhenkilöitä on tällä hetkellä kolme ABC:ssä, ja he ottavat vastaan ja kohtaavat uudet ABC:hen tulijat. Glorian työntekijöistä vastuuhenkilönä toimii ohjaaja ja vapaaehtoistoiminnan vastaava, mutta pääsääntöisesti vastuuasemassa toimivat vapaaehtoiset.

4. Resurssit ja budjetti

Kynät, kumit, kirjat ja fläppitaulut tulivat alun perin kotoa käsin tai lahjoituksena eri paikoista. Nykyään Gloriaan on varastoitunut vuosien aikana jo paljon kyniä, kumeja ja jonkun verran oppikirjoja ja niin vapaaehtoisen ei tarvitse välttämättä tuoda kotoa mitään ylimääräistä. Ennen ABC oli ilmainen vuoden 2016 elokuulle asti, mutta 2016 syyskuussa otettiin käyttöön 3 euron materiaa- limaksu per lukukausi (syksy ja kevät). Kopioiden ottaminen Mataralla on kallistunut koko ajan ja siksi materiaa- limaksu koettiin tarpeelliseksi. Resurssit ovat vaatimattomat.

5. Toiminnan kuvaus

ABC:ssa tehdään matalan kynnyksen suomen kielen ohjausta ja opetusta, joka ei seuraa mitään virallista opetussuunnitelmaa. ABC oli aluksi vain pieni 3-10 hengen ryhmä, jota veti yksi vapaaehtoinen joko Glorian entisissä tiloissa tai jopa vapaaehtoisen tai opiskelijan kotona. Nyt kun ABC:ssä käy kymmeniä kertoja enemmän opiskelijoita, monet toimivat ryhmissä, joissa on opettamas-

sa joko yksi tai kaksi kieliopasta. Joitakin opiskelijoita opetetaan yksilöllisesti, koska joko heidän tasonsa on jo korkeammalla kuin muiden tai he kaipaavat mieluummin yksilöllisempää ohjausta. Ryhmässä usein päätetään yhdessä, mennäänkö jonkun kirjan mukaan vai keskustellaanko vain suomen kielellä. Kaikilla kielioppailla on omat opetusmetodinsa, eikä ABC:ssa ole mitään määrättyä tapaa opettaa ja ohjata opiskelijaa.

6. Tavoitteet

ABC:n tavoitteena on olla tukemassa maahan muuttaneiden kielen oppimista sekä kotoutumista Suomeen. Myös kaksisuuntainen kotoutuminen, joka tarkoittaa sitä, että molemmat oppivat toistensa kulttuureista on tärkeä tavoite.

7. Ohjeistus ja perehdytys

Perehdytys ABC:hen oli vielä syksyllä 2016 erilaista. Jokainen uusi harjoittelija, työkokeilija ja vapaaehtoinen perehdytetään perehdytyskansion avulla, jossa kerrotaan yleisesti Gloriasta ja sen toiminnasta. Kielioppaan oli ensin tarkoitus vain tutustua ryhmään ja sitä kautta ”oppia opettamaan” tai ohjaamaan suomen kielen oppimista ABC:ssä. Omasta kokemuksestani harjoittelijana tämä toimi minulla, eikä minulle jäänyt erityisiä kysymyksiä ABC:n toiminnasta. Kuitenkin jotkut harjoittelijat tai vapaaehtoiset kritisoivat tätä systeemiä, jossa ensikertalainen heitetään ryhmään ja hän saa itse päätellä, miten ohjaa ja opettaa. Joillekin tämä ei sovi, ja minullakin oli kyllä opittavaa ryhmän toiminnasta ensin, ennen kuin pystyin kunnolla ohjaamaan muita.

Tammikuussa 2017 otettiin käyttöön systeemi, että työsuhteessa oleva suomen kielen opettaja perehdyttää harjoittelijat ja kolme pitkään ollutta vapaaehtoista perehdyttää muut vapaaehtoiset. Kielioppaille on tehty oma opas, joka on liitetty perehdytyskansion yhteyteen.

8. Toistoryhmä

Toisto-ryhmä on erillinen oma ryhmänsä ABC:n sisällä, jonka kohderyhmää ovat lukutaidottomat ja kirjoitustaidottomat. Ryhmässä saattaa silti käydä myös muita opiskelijoita, vaikka heillä olisikin kirjoitus- tai lukutaito. Toisto-ryhmä alkoi vuoden 2016 helmikuussa. Ryhmässä on yleensä kävijöitä vaihtelevasti 15-20. Toiston tarkoituksena on opetella suomen kieltä toistamalla sanoja ja lauseita niin kauan, kun ne opitaan. Apukeinoina käytetään kuvia ja muita mahdollisia materiaaleja. Toisto –menetelmä on kehitetty Helsingin Yliopistossa syksyllä 2015 ja sitä toteutetaan eri puolilla Suomea.

9. Yhteistyön ja kommunikoinnin välineet

Kielioppaille on oma kieliopaspalaveri aina kerran kuussa. Siellä keskustellaan toiminnan kehittämisestä, ajankohtaisista asioista ja informoidaan tulevasta.

Kielioppaille on myös yhteinen sähköpostilista. Palavereissa tehdään muistiot sähköpostilla luettaviksi, koska kaikki eivät aina pääse paikalle. Palavereiden tulisi olla informatiivisia ja kohtaamista tukevia tapaamisia.

10. Tiedotus ja tilastointi

ABC:tä mainostetaan Glorian viikko- ja tapahtumakalenterissa sekä Keski-Suomalaisen menoinfon nettisivuilla. ABC:stä kerrotaan myös tuttavan tuttaville ja pyritään saamaan sanaa eteenpäin kävijöiden kautta. Tilastoinnissa kerätään nimelistaa joka kerralta. Nimilistoille on oma kansionsa Gloriassa, koska järjestäjän tulee tietää kävijämäärä toiminnan suunnittelemiseksi.

11. Nykytilanne – toiminnan tuotos ja arviointi

Kehittämisideoista tuli jonkun verran puhuttua ABC:n ja sitä kautta myös vapaaehtoisten toiminnassa. Puhuimme esimerkiksi siitä, että vaikka Gloriassa ihmisten kohtaaminen ja vuorovaikutus toimivatkin hyvin, niihin pitäisi silti vielä syventyä. On tärkeää, että vapaaehtoiset tulevat nähdyiksi ja kohdatuiksi.

Kaikki vapaaehtoiset ovat hyvin erilaisia persoonia keskenään ja jokaisen vahvuudet pitäisi ottaa huomioon. Kuuluvainenkin (2015, 61-62) mainitsee, että vaikka yhteisöllisyyttä syntyisikin itsestään organisaation keskuudessa, vapaaehtoistyön johtamisessa tulee ottaa erityisesti huomioon yhteisöllisyys ja syventyä siihen. Yhteisöllisyyden luomiseksi ihmisten tulisi aidosti kohdata toisiaan yhteisessä kohtaamispaikassa. Jos yhteisöllisyyttä ei synny luonnostaan, vapaaehtoisille voi järjestää tilaisuuksia tavata toisiaan ja mahdollisesti myös työntekijöitä. Luottamuksen rakentaminen on tärkeää ja olennaista vapaaehtoistyön johtamisessa.

Haastateltavat mainitsivat myös, että vapaaehtoisen ja työntekijän vastuun rajat ovat häilyviä. ABC:sta puhuttiin paljon hyvää: haastateltavat kokevat, että ABC on tärkeä paikka suomalaisen maailman sopeuttajana ja kaksisuuntaisen kotoutumisen paikkana. Tärkeä ryhmä on niille, jotka eivät ole päässeet tai eivät koskaan pääse suomen kielen kursseille. ABC:sta saadaan hyvää tulosta aikaan ja paljon positiivista palautetta. ”Gloriassa vallitsee hallittu kaaos, jossa

oppijat ja kielioppaat tulevat ja menevät omaan tahtiinsa.” – Kielioppaiden opas, JKL yliopiston S2-opettajaopiskelijat

4.2 Monimessi -perhekahvila



1. Ryhmän synty

Monimessi perustettiin MLL Perhetalo-hankkeen toimesta vuonna 2004. Haastateltava oli tällöin projektin kautta ohjaajana Monimessissä työparinaan Jyväskylän kaupungin Maahanmuuttajapalveluiden sosiaalityöntekijä. Projekti päättyi vuonna 2009, mutta Monimessi jäi olemaan. Haastateltava jäi vapaaehtoisena ryhmää aluksi vetämään, ja myöhemmin sai työsuhteen Gloriasta.

Ensin Monimessiä pidettiin Kuokkalan nuorisotila Messissä, josta myös nimikin tulee. Sittemmin ryhmä on siirtynyt muutamaan otteeseen aina isompiin ja parempiin tiloihin, esimerkiksi Väinökadulla Palapelin tiloihin ja NNKY:n tiloihin. Loppujen lopuksi Glorian muutettua Mataralle vuonna 2012, Monimessi siirtyi sinne muuton mukana ja pidetään samassa paikassa yhä edelleen. Maahanmuuttajapalveluiden (nykyisin Kotoutumispalvelut) kanssa yhteistyö on jatkunut koko ajan. Sosiaalityöntekijä ei ole enää toiminut ohjaajaparina, mutta muuten yhteistyötä on tehty monin tavoin.

2. Kohderyhmä

Aluksi kohderyhmäksi määriteltiin kotona olevat äidit, mutta nykyään kohderyhmä on laajentunut kotivanhempiin ja lapsiin. Ikääntyneet ihmiset ovat aina olleet tervetulleita.

3. Toimijat

Alussa toimijoina toimi MLL ja heidän yhteistyökumppaninaan Maahanmuuttajapalvelut sekä Monikulttuurikeskus Gloria perustamisen jälkeen. Projektin kautta ryhmässä oli työntekijöitä, mutta ei vapaaehtoisia sen koommin aluksi. Vapaaehtoisia toimi enemmän Monimessissä Glorian perustamisen jälkeen vuonna 2008, niin kuin myös haasteltava vuodesta 2009 lähtien. Hän on edelleen ryhmässä vastuhenkilönä, ja toimii ohjaajana ja vapaaehtoistoiminnan vastaavana. Projektin alusta alkaen on ollut yhteistyökumppaneina erilaisia kolmannen sektorin toimijoita Monimessin teemakertojen kautta. Opiskelijoita saatiin ja on edelleen toimimassa Monimessissä, esimerkiksi sosionomiopiskelijat ja yhteisöpedagogit ovat olleet mukana.

4. Resurssit ja budjetti

Monimessille on nimetty työntekijä(t), joiden apuna toimii harjoittelijoita ja vapaaehtoisia. Monimessillä oli projektissa ollessaan pieni budjetti, joista materiaaleja hankittiin, mutta Monimessi on aina pyrkinyt käyttämään kierrätysmateriaaleja ja pyrkii käyttämään edelleen. Materiaaleja on saatu myös lahjoitukseksi. Välillä jopa vapaaehtoiset saattavat tuoda materiaaleja kotoaan, joka on iso rikkaus ja suuri apu. Tällä hetkellä Monimessiin ei näin ollen tarvitse hankkia aina uusia tavaroita, ainoastaan ”tassutarrat” ja mahdolliset aamupalatarvikkeet.

5. Toiminnan kuvaus

Monimessi tekee monikulttuurista toimintaa, johon kaikki ja kaikenikäiset ovat tervetulleita. Tarkoitus on yhdessäolo perhe- ja lapsilähtöisesti. Jokaiseen Monimessi kertaan kuuluu aina aamupala, josta maksetaan pieni summa, laulut, leikit ja askartelu tai joku muu vastaava toiminta sekä vanhemmille tarjottu vertaistuki. Mahdollisuus on myös arki suomen kielen käyttöön ja sen opetteluun. Monimessissä on itse kehitetty alusta alkaen sopivia lauluja koko perheelle, jotta perheen pienemmätkin voivat osallistua. Ajan kanssa ne ovat muotoutuneet erilaisemmiksi. Sävelmät on otettu tunnetuista lastenlauluista, mutta sanat on keksitty perhekahvilassa. Monimessissä vaihtuu aina teemat jokaiselle viikolle, jotka voivat käsitellä esimerkiksi vanhemmuutta ja lastenkasvatusta. Teema voi liittyä myös lähellä olevaan pyhä- tai juhlapäivään, esimerkiksi äitienpäivään, joulun, pääsiäiseen yms. Alussa Monimessiä pidettiin maanantaisin aamupäivästä ja nykyään sitä pidetään perjantaisin aamupäivällä.

6. Tavoitteet

Monimessin tähdellisiä tavoitteita ovat kohtaaminen, tutustuminen, arki suomen kielen käyttö, monikulttuurisuus ja yhdessäolo, joista onkin jo aikaisemmin puhuttu. Tavoitteena on myös tukea perheiden hyvinvointia ja kävijöiden kotoutumista kaksisuuntaisesti. Tärkeää on tukea vanhempien jaksamista esimerkiksi hoitamalla heidän lastaan samalla, kun vanhemmat saavat keskustella muiden kanssa ja nauttia vaikka aamupalasta. Kaksisuuntainen kotoutuminen tarkoittaa sitä, että kummatkin eri kulttuurista tulleet ihmiset tutustuvat keskenään toisiinsa ja heidän kotimaan kulttuureihin. Tärkeää on myös osallisuus, että jokainen tulee kuulluksi ja saa mahdollisuuden olla aktiivisena toimijana. Tavoitteet eikä perusajatus Monimessistä ole muuttuneet paljonkaan. Tietyt elementit ovat joko vahvistuneet tai heikentyneet. Esimerkiksi kumppanuusnäkökulma kolmannen sektorin kanssa oli vahvana toiminnan alussa, mutta nykyään itse kolmas sektori ”tuottaa” Monimessin. Vahvana elementtinä on esimerkiksi säilynyt tassutarrojen anto lapsille, jotta lapsen kanssa tulee kontaktia katseen ja kosketuksen välityksellä.

7. Ohjeistus, perehdytys ja koulutukset

Vapaaehtoiset perehdytetään vapaaehtoistyön illoissa, jotka ovat kaikille Glo-rian vapaaehtoisille avoimia iltoja. Perehdytyskansiossa on erikseen kaikista ryhmistä perehdytykset. Ryhmien vastuuvetäjät ohjeistavat ja perehdyttävät

vapaaehtoiset ryhmien toimintaan. Monimessistä on oma keittiökansio, jossa kerrotaan, että mitä aamupalaan tarvitsee ja miten keittiössä toimitaan Monimessin aikana.

8. Yhteistyön ja kommunikoinnin välineet

Kommunikoinnin ja yhteistyön välineisiin kuuluu suunnittelupalaverit kerran kuussa, sähköpostit, puhelinsoitot ja Facebook viestit. Kuukausittaisia suunnittelupalavereja ei ole pidetty viime aikoina, mutta usein haastateltavaan otetaan yhteyttä puhelimenkin kautta ja jopa henkilökohtaisen Facebookin kautta. Haastateltava ei kuitenkaan näe Facebookissa yhteydenottoa huonona asiana, mutta ilta-aikaan yhteydenotot eivät ole mikään paras vaihtoehto. Paras tapa ottaa yhteyttä on kuitenkin puhelimitse ja kasvotusten.

9. Tiedotus ja tilastointi

Tiedotus tapahtuu Facebookissa, Instagramissa ja Twitterissä, Keski-Suomalaisen menoinfossa ja Glorian viikko- ja tapahtumakalenterissa. Monimessistä kerrotaan myös joskus mahdollisille kohderyhmälle, jos esimerkiksi Glorian tulee kävijänä uusi perhe. Tilastointia tehdään nimilistan avulla joka kerralla.

10. Nykytilanne: toiminnan tuotos ja arviointi

Glorian tilat ovat hyvät ja tilavat lasten ja perheiden kanssa toimimiselle. Perjantai koetaan hyvänä päivänä pitää perhekahvilaa, koska esimerkiksi maanantait tuntuivat aikaisempina vuosina raskailta ja vaikeilta toteuttaa Monimesssiä. Kehitysideoina on kirkastaa Monimessin rakennetta ja toimintaa sekä ideaa, vahvistaa arki suomen kielen käyttöä, saada ABC:n perheelliset kävijät osallistumaan Monimessiin, innostaa kävijöitä käyttämään erilaisia kieliä vähälläkin osaamisella ja ottamaan kontaktia muihinkin kieliin ja uusiin ihmisiin. Eli kaivataan uskallusta ja rohkeutta vuorovaikutukseen erilaisilla kielillä. Suunnittelupalaverit halutaan takaisin kerran kuussa pidettäviksi. Tehtäväkuvaukset halutaan saada paremmin auki, jotta keittiötoiminta voisi pyöriä ilman työntekijänkin apua ja Monimessin muukin toiminta voisi pyöriä ilman työntekijää. Toiminnan tulokset ja tuotos näkyvät esimerkiksi siinä, että Monimessiin tulee joskus vanhojakin kävijöitä ja vanhoja ”Monimessi-lapsia”, joka kertoo siitä, että ollaan onnistuttu monikulttuurisena perheryhmänä. Tavoitteena on olla Jyväskylän paras perheryhmä, näin vaatimattomasti sanottuna.

4.3 PerjantaiPulinat -nuortenryhmä



1. Ryhmän synty

Ryhmä lähti liikkeelle Mä oon mukana! -hankkeen kautta vuonna 2013. Nuoret toivoivat hankkeelle avointa nuorten omaehtoista ryhmää. PerjantaiPulinat alkoi vuoden 2013 syksyllä noin 2-3 nuoren poppoolla. Ryhmä on ollut aina perjantaisin, mutta kellonaika on vaihdellut kolmesta seitsemään, neljästä kah-

deksaan ja niin edes päin. Nykyään toimintaa pidetään klo 16-19. Aluksi toiminnassa ei ollut kuin noin vajaa 5 kävijää, mutta vuonna 2014 alettiin järjestämään retkiä ja muita ilmaisia vierailuja nuorille, ja ruokailukin oli ilmaista silloin nuorille hankkeen rahoituksen takia. Tämän johdosta toimintaan osallistuikin enemmän nuoria ja retket ja vierailut olivat toivottu juttu. Mä oon mukana! -hanke päättyi 2016 keväällä, mutta PerjantaiPulinat jäi silti Glorian viikoittaiseen toimintaan.

2. Kohderyhmä

Kohderyhmä on maahanmuuttajat sekä kantasuomalaiset 13-29-vuotiaat nuoret. Suurimmaksi osaksi kävijät ovat 17-29-vuotiaita maahanmuuttajanuoria, mutta muutamia suomalaisiakin käy ryhmässä joskus. Moni kävijä saattaa kuitenkin mieltään itsensä enemmän vapaaehtoiseksi eikä kävijäksi – raja on hyvin häilyvä. Roolia ryhmässä ei kuitenkaan välttämättä tarvitse tarkentaa pakosti, ellei jollakulla ole joku tietty tehtävä, josta on vastuu. Kävijämäärä ryhmässä on keskimääräisesti 8-10 nuorta, joskus on myös saattanut olla 30 nuorta. Vajaan 10 hengen porukka on kuitenkin helpommin ”hallittavissa”.

3. Toimijat

Kun alun perin ryhmä muodostui hankkeen kautta, hankkeelle oli nimetty kaksi työntekijää ja myöhemmin oppisopimuksella oleva henkilö, joka sen jälkeen olikin palkattuna pari kuukautta Gloriassa. Ryhmässä toimii nykyisin kaksi työntekijää (mutta vain yksi työntekijä kerrallaan paikalla) nuoria, harjoittelijoita ja vapaaehtoisia. Yhteistyötahoja kysytään teeman mukaan, esimerkiksi jos tehdään vierailu jonnekin paikkaan.

4. Resurssit ja budjetti

Hankkeen kautta PerjantaiPulinoilla oli pieni budjetti, joka mahdollisti tekemään vierailuja ja retkiä. Ryhmällä ei ole budjettia tällä hetkellä, vaan mahdolliset vierailukäynnit ja muu toiminta pyritään toteuttamaan maksuttomasti. Esimerkiksi kun tehdään porukalla ruokaa, nuoret maksavat siitä pienen summan ruokailun päätteeksi. Materiaalia on jo paljon olemassa Gloriassa. Resursseina on vapaaehtoiset ja harjoittelijat sekä yksi työntekijä kerrallaan ryhmässä. Tilat saadaan Gloriasta käyttöön.

5. Toiminnan kuvaus

Toiminta on hankkeenkin alusta lähtien ollut aina nuorten toiveista lähtevää. Nuoret itse saavat mahdollisuuden suunnitella ja ottaa vastuun ryhmässä.

Toimintaa suunnitellaan kerran kauden (syys- ja kevätkausi) alussa ja lopussa. Toiminta suunnitellaan siis kaudeksi kerrallaan. Toiminta voi olla esimerkiksi ruoanlaittamista, leffan katselua, peli-iltaa, tanssia, musiikkia, keskusteluiltoja toiminnallisilla menetelmillä ja arki suomen käyttöä sekä opettelua.

6. Tavoitteet

Tavoitteina on alusta alkaen ollut suomen kielen oppimisen ja osallisuuden tukeminen sekä vastuunkannon mahdollisuus. Tarkoituksena on tehdä mielekästä nuorista lähtöisin olevaa toimintaa sekä olla avoimena toimintona, jotta kesken kaudenkin nuori voi tulla mukaan ja lähteä halutessaan. Tavoitteena on tehdä laadukasta ja nuorille sopivaa tekemistä, eikä niinkään tavoittaa suuria määriä nuoria. Tarkoitus on myös ohjata nuoria toisille nuorisotyöpaikoille tekemällä esim. vierailuja tai kävelyretkiä nuorisotiloille.

7. Ohjeistus ja perehdytys

PerjantaiPulinoihinkin perehdytetään yleisen perehdytyksen kautta osittain. PerjantaiPulinoista ei kuitenkaan ole mitään valmista perehdytyspakettia tai muutakaan, koska ryhmään ei sinänsä tarvitse perehdyttää esimerkiksi uusia harjoittelijoita muuta kuin tutustumalla ryhmään ja osallistumalla siihen. Ryhmään tutustumisen jälkeen voi tulla juttelemaan työntekijän kanssa itseään askarruttavista kysymyksistä, jos niitä ilmenee. Eli perehdytys menee käytännön kautta ja se on koettu hyväksi metodiksi.

8. Yhteistyön ja kommunikoinnin välineet

Puhelut, tekstiviestit, Whatsapp, Facebook (lyhyemmin sosiaalisen median kanavat =some) ja face to face suunnittelu. PerjantaiPulinoilla on oma Whatsapp ja Facebook ryhmä, mutta nuoret ja nuorisotyöntekijät ottavat yhteyttä myös puheluilla ja tekstiviesteillä, ja sopivat mahdollisia suunnittelukertoja.

9. Tiedotus ja tilastointi

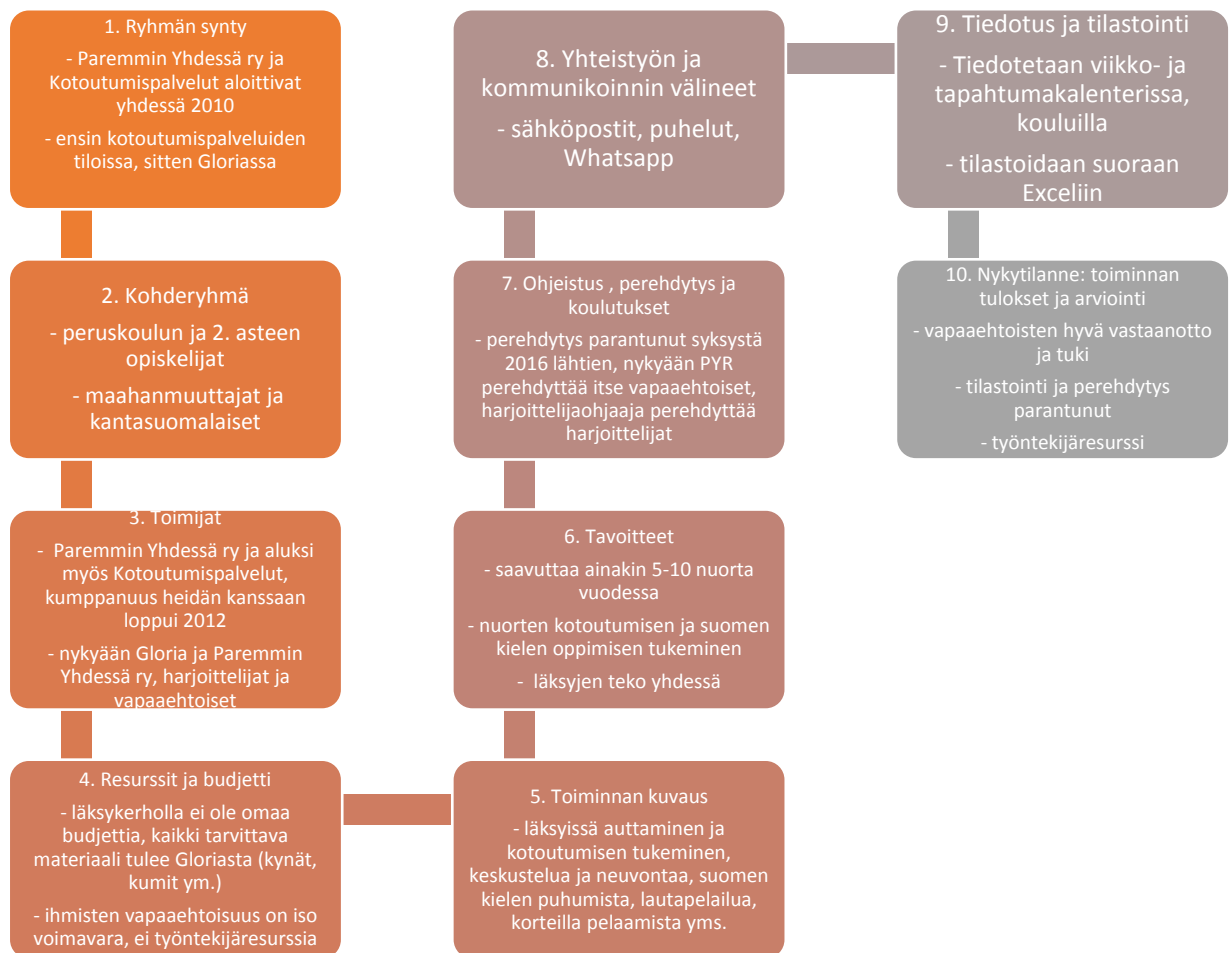
Tiedotusta tehdään Facebookin ja Whatsappin nuorten ryhmissä, sekä Glorian omilla Facebookisivuilla. Mainostusta menee myös Keski-Suomalaisen meinoinfoon ja Glorian viikko- ja tapahtumakalenteriin. Tilastointi tehdään suoraan tilastointilomakkeeseen, jossa kysytään kävijän nimeä, sukupuolta, ikää ja äidinkieltä. Aiemmin ollut kävijä laittaa vain raksin ruutuun ollessaan paikalla.

10. Nykytilanne: toiminnan tuotos ja arviointi

Toiminta toimii ja väki saattaa vaihtua aina lukukausien jälkeen tai niiden aikana. Nuoret vaihtavat eri ryhmään tai nuorisotiloille eri puolilla Jyväskylää, joka

on tarkoituskin. PerjantaiPulinat on hyvä ryhmä aloittaa ja siitä mahdollisesti jatkaa jonnekin toisaalle nuorisotyön kentälle. Joitain tiettyjä kehityskohteita tuli mietittyä yhdessä. Nuoret saattavat joskus jo ennen kuutta lähteä pois, vaikka toiminta jatkuisikin vielä seitsemään asti. Hankalaa on ainakin se, että Martan ulko-ovi menee jo kiinni viideltä, joten nuoret eivät sen jälkeen helposti enää pääse sisälle, ellei tee puhelinsoittoa. Teemojen suunnittelu pitkän matkan päähän koko lukukaudelle on hankalaa, kun mielenkiinnot saattavat muuttua nuorilla monen kuukauden sisällä. Toisaalta suunnittelu kauden sisällä moneen kertaan (jota toiminnan alussa ensin tehtiinkin) on myös uuvuttavaa ja ehkä jopa turhaa, joten tätä systeemiä on vaikea alkaa muuttamaan paremmaksi niin helposti. Tämän takia on tärkeää tukea pitkäjänteisyyden kehittämistä muistuttamalla nuoria, että kohta se toiminta on mitä mietittiin. Eli nyt pyritään tekemään sitä mitä ollaan yhdessä suunniteltu. On ollut mukavaa saada ajankohtaisia juttuja keskustelu-iltoihin, esimerkiksi kuntavaaleista, päihteistä, eri kulttuurien juhlapyhistä, seurustelusta yms. Nuoret ovat näistä illoista olleetkin mielissään, vaikka heille ei aina heti ensimmäisenä tule mieleen, että pitäisi puhua esimerkiksi seurustelusta ja päihteistä tai vaaleista. Suomen kielen käyttöä pitäisi tukea vielä enemmän, vaikka kielitaito ei olisikaan huipussaan.

4.4 Läksykerho



1. Ryhmän synty

Haastattelin Glorian työntekijää, joka on myös Paremmin Yhdessä ry:n (myöhemmin PYR) perustaja. Läksykerho aloitettiin vuonna 2010 Paremmin Yhdessä ry:n ja Kotoutumispalveluiden toimesta ikään kuin Suomen kielen tukiopetusta-ryhmästä lähtöisin inspiroituneena. Tällöin haastateltava toimi vapaaehtoisena. Läksykerho toimi ensin Kotoutumispalveluiden tiloissa, mutta myöhemmin saatiin tilat Monikulttuurikeskus Gloriasta. Vapaaehtoisia oltiin rekrytty Kotoutumispalveluiden kautta, jotka suurin osa oli yliopisto-opiskelijoita. Kun Gloria muutti Mataraan vuonna 2012, Kotoutumispalveluiden kanssa kumppanuus päättyi ja koko homma näin ollen siirtyi PYR:yn hallinnoitavaksi. Häntä kuitenkin autettiin vapaaehtoisten rekryämisessä.

2. Kohderyhmä

Kohderyhmä on pääsääntöisesti peruskoulun ja 2. asteen opiskelijat. Enemmistö on maahanmuuttajanuoria, mutta joskus Läksykerhoon saattaa eksyä

kantasuomalaisiakin. Tietenkin 3. asteen opiskelija saa tulla hakemaan apua läksyihinsä Läksykerhosta, mutta useimmiten kävijät ovat olleet joko peruskoulusta tai ammattikoulusta tai lukiosta. Ryhmässä käy myös välillä turvapainhakijoita, jotka eivät varsinaisesti käy vielä koulua, mutta haluavat silti apua suomen kielen puhumisessa. Kävijämäärä oli ensin pienempi. Haasteltava arveli sen johtuvan siitä, sillä Kotoutumispalveluiden tilat olivat vaikeammin tavoitettavissa ja pienemmät. Nykyään kävijämäärä on keskiarvoltaan 8-13 henkilöä kerran päivässä.

3. Toimijat

Aluksi toimijat tosiaan olivat Paremmin Yhdessä ry ja Kotoutumispalvelut, nykyään PYR ja Monikulttuurikeskus Gloria. PYR ja Gloria tekevät läheistä yhteistyötä keskenään, ja Gloria tarjoaa tilat Läksykerholle. Siksi vaikka Läksykerho on PYR:yn toimintaa, niin silti Läksykerho kuuluu Glorian viikkokalenteriin ja yleensä Glorian harjoittelijat myös osallistuvat Läksykerhoon. Läksykerholla on nimetty työntekijäksi nuoriso- ja yhteisöohjaaja, mutta vastuu on enemmän vapaaehtoisilla ja harjoittelijoilla.

4. Resurssit ja budjetti

Ihmisten vapaaehtoisuus on iso voimavara. Läksykerholla ei ole erillistä budjettia, kaikki tarvittava materiaali löytyy Gloriasta, esimerkiksi kynät, kumit ja paperit.

5. Toiminnan kuvaus

Läksykerhossa, niin kuin nimensä mukaisestikin, autetaan nuoria läksyissä ja ollaan näin osallisena nuoren tukijana kotoutumisessa. Jotkut nuoret saattavat kaivata jopa henkilökohtaista apua oman elämän ongelmiin tai kouluun liittyen. Keskustelua ja neuvontaa tehdään siksi myös Läksykerhossa, aina kävijöiden tarpeesta katsoen. Ryhmään kuuluu myös suomen kielen keskusteluryhmä, jota vetää yksi vapaaehtoisista. Läksykerhossa muutenkin lautapelailun, kortteilla pelaamisen ja muun interaktiivisen toiminnan kautta puhutaan suomen kielellä ja opitaan sitä huomaamatta lisää.

6. Tavoitteet

Alun perin tavoitteena oli saavuttaa noin 5-10 nuorta vuodessa ja saada heidät mukaan Läksykerhon toimintaan. Odotukset kuitenkin ylittyivät, ja Läksykerho sai tavoitettua vuodessa 80 nuorta. Muina tärkeinä tavoitteina ovat tietenkin

maahanmuuttajanuorten kotoutumisen tukeminen, niin kuin toiminnan kuvauksessa mainittiin, sekä saamaan nuoret opiskelun kautta työelämään.

7. Ohjeistus ja perehdytys

Paremmiin Yhdessä ry:llä on oma perehdytys Läksykerhoon. Ennen perehdytys oli ryhmään tutustumista ja sen käytäntöihin opettelua muiden vapaaehtoisten avustuksella. Vuoden 2013 jälkeen yksi Glorian työntekijöistä perehdytti vapaaehtoisia myös Läksykerhoon. Kuitenkin syksyllä 2016 tehtiin uusi strategia ja perehdytyskansio PYR:ylle. Sen johdosta nykyään aktiivisesti toimiva vapaaehtoinen perehdyttää uudet vapaaehtoiset Läksykerhoon ja myös koko PYR:yn toimintaan. Tämä on koettu hyväksi ja nykyisestä perehdytyksestä on tullut hyvää palautetta.

8. Yhteistyön ja kommunikoinnin välineet

Sähköpostit, puhelut, Facebook, Whatsapp ja kasvokkain juttelu.

9. Tiedotus ja tilastointi

Tiedostusta tehdään Glorian viikko- ja tapahtumakalenterissa sekä PYR:n ja Glorian some-kanavilla. Tilastointia tehdään suoraan joka kerralla Exceliin.

10. Nykytilanne: toiminnan tulokset ja arviointi

Kotoutumispalveluiden tilat alussa tuntuivat virastomaisilta ja ”sosiaalityöntekijän luukulta”, joten se ei oikein houkuttanut ketään tulemaan tai jäämään pitkäksi aikaa. Nykyään kun tilat on saatu Glorialta käyttöön, tila on paljon avoimempi ja parempi tehdä läksyjä sekä olla tukemassa kouluun liittyvissä asioissa. Gloriaan myöskin löytää helpommin kuin Kotoutumispalveluiden tiloihin. Myös perehdytys ja tilastointi on parantunut viime vuodesta. Vapaaehtoiset otetaan hyvin vastaan ja heidän tarpeista sekä toiveista huolehditaan, esimerkiksi pitämällä PYR:yn vapaaehtoisiltoja ja koulutuksia, joita haastateltu toivoi vielä pidettävän lisää. Haastateltu kokee, että työntekijäresursseja tarvittaisiin lisää Läksykerhoon, esimerkiksi palkkatuella oleva henkilö. Kävijätoiveita halutaan saada lisää, jotta heidän toiveitaan voidaan tukea. Esimerkiksi jotkut opiskelijoista ovat toivoneet kirjoitusryhmää, jossa voitaisiin kehittää esseiden kirjoitus- ja oppimistehtävien kirjoitustaitoa.

4.5 Kielikahvila



1. Ryhmän synty

Kielikahvila toiminta alkoi vuonna 2011, jossa samaan aikaan toimi myös kielikaveritoiminta. Kielikahvila konsepti toimii eri puolilla Suomea ja se myös haluttiin ottaa Gloriassa käyttöön. Aktiivinen kielikaveritoiminta kuitenkin loppui vuoden jälkeen, mutta malli on edelleen saatavilla, jos jotkut haluavat sitä hyödyntää ja oppia yhdessä kieliä. Alussa toiminta oli pientä, mutta vuoden 2016 maaliskuussa Gloriaan saatiin uusi työntekijä, joka nykyään toimii vapaaehtoisena. Hänen työtehtävänsä keskittyy erityisesti kielikahvilaan ja englannin kielen ryhmään. Tämän jälkeen kielikahvila on lähtenyt nousuun ja koko ajan tulee uusia kävijöitä. Alusta alkaen on kuitenkin ollut mukana toinenkin

työntekijä. Kielikahvila kuuluu Toimintatorstai toimintaan, ja Kielikahvila järjestetään noin kerran kuussa.

2. Kohderyhmä

Kohderyhmäksi oikeastaan luokitellaan vain ne ihmiset, jotka ovat kielistä, kansainvälisyydestä ja monikulttuurisuudesta kiinnostuneet. Tervetulleita ovat sekä natiivit kielen puhujat tai siitä kiinnostuneet oppijat. Kävijöitä oli alussa suunnilleen noin 6-15, riippuen kielikahvila kerrasta, mutta nykyään on yleensä noin 30-50 per kerta.

3. Toimijat

Ryhmästä on vastuussa tiedottaja ja englannin kielen opettaja, joka on nykyään vapaaehtoinen, sekä vapaaehtoistyön vastaava ja ohjaaja. Työskentelytiimiin kuuluu myös vapaaehtoisia. Yhteistyökumppaneita pyydetään mahdollisesti mukaan aina teeman mukaan, esimerkiksi JAMKilta on tullut opiskelijoita pitämään tiettyyn peliin keskittynyttä kielikahvilaa ja teatterilta tuli ohjaaja kertomaan teatterimaailmasta sekä harrastajaryhmä esittämään yhden kohtauksen näytelmästä.

4. Resurssit ja budjetti

Tilat ja materiaalit saadaan Gloriasta. Yhteistyökumppaneita pyydetään yleensä mukaan vapaaehtoisesti. Kielikahvilaan kuuluu yhtenä osana kahvittelu, ja niihin saadaan rahat Glorian yleisbudjetista. Kävijät maksavat kahvista ja leivonnaisista pienen maksun.

5. Toiminnan kuvaus

Lyhyesti kielikahvilassa puhutaan ryhmissä eri kieliä ja kahvitellaan samalla tai tauon aikana. Kielet saattavat vaihtua joka kerta, mutta usein löytyy aina englannin, somalin, saksan ja uiguurin kielten pöydät. Kielikahvilaan kuuluu joka kerta peruselementit ja materiaalit – kielipassi ja kielimoniste, joita kävijät voivat hyödyntää kielten oppimisessa. Pöydissä voi kiertää kysymässä eri kielellä eri sanoja tai jäädä vain yhteen pöytään oppimaan yhtä kieltä. Kielikahvila on yleensä noin kerran kuussa torstaisin. Teeman mukaan kielikahvilassa on myös toiminnallisia menetelmiä, eli leikkejä ja esiintymisiä. Kielikahvilan voisi sanoa koostuvan kielistä ja kulttuureista, ja ihmisten kohtaamisista. ”Aina on se peruskielikahvila siellä pohjalla ja sitten niitä mausteita” sanoi toinen haastateltavista.

6. Tavoitteet

Tavoitteena ovat yhdessäolo, tutustuminen, kieliosaamisen vahvistaminen ja sen käyttäminen, tukeminen ja osallisuus. Tavoitteena on myös se, että ihminen pääsee jakamaan omaa osaamistaan tai joko oppimaan toista kieltä. Se voimaannuttaa ihmistä, kun joku on kiinnostunut omasta äidinkielestä ja haluaa oppia sitä. Sekin on omalla tavallaan voimaannuttavaa, kun saa opittua uusia sanoja eri kielillä.

7. Ohjeistus, perehdytys ja koulutukset

Ohjeistusta ja perehdytystä saa vertaistiedon kautta ja yhteisissä palaverissa. Vapaaehtoiset ja työntekijät toimivat usein toisilleen mentoreina. Muuten sen isompaa koulutusta ei kielikahvilasta tarvitse.

8. Yhteistyön ja kommunikoinnin välineet

Kommunikoinnin välineinä toimivat perinteisesti sähköposti, puhelin ja yhteiset palaverit aina ennen kielikahvilakertaa.

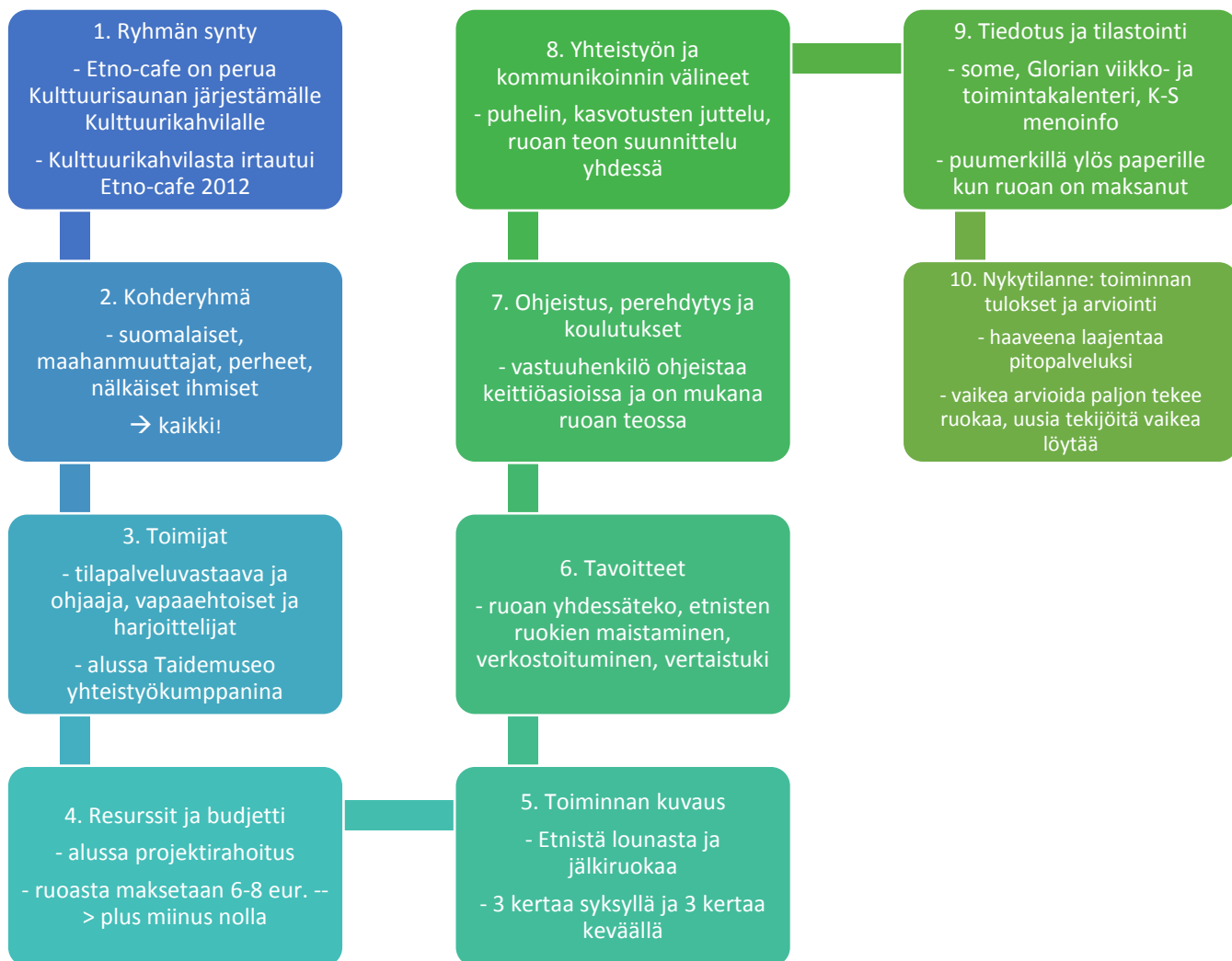
9. Tiedotus ja tilastointi

Tiedotus tapahtuu sosiaalisessa mediassa (Facebookissa, Instagramissa, Twitterissä), toimintakalenterissa, viikkotiedotteessa, Keski-Suomalaisen meinofossa ja Jyväskylän tapahtumakalenterissa. Kielikahvilasta tehdään myös esitteitä ja flaijereita. Kielikahvilassa kerätään nimilista sekä kävijöiden osatut kielet kartongille eli tehdään kielikartoitus. Joskus nimilistaan on kerätty myös kävijöiden iät.

10. Nykytilanne: toiminnan tulokset ja arviointi

Kielikahvilasta ei ole tullut kielteistä palautetta, vaan pelkkää myönteistä. Kielikahvilan rakennetta ja ideaa on kehitetty. Vuosi 2016 on ollut kehittämis- ja laajenemisvuosi kielikahvilatoiminnassa. Yhdessä enemmän -hankkeen kautta Kielikahvilakonseptia on laajennettu esimerkiksi Keltinmäkeen, joka on positiivinen asia. Kehittämisideoina oli esimerkiksi vapaaehtoisten tukemiseen paneutumista, työvälineiden yhdessä läpi käymistä ja kielipöytien vastuuihmisten varmistumista. Koska usein kielipöydässä oleva ”opettaja” saattaa vaihtua usein ja hyvin moni saattaa karsastaa toisille opettamista, vaikka kyse onkin matalan kynnyksen kielen opettamisesta. Haastateltavat toivoivat kielikahvilan käytäntöjen kirkastamista ja jakamista.

4.6 Etno-cafe



1. Ryhmän synty

Etno-cafe on alun perin saanut alkunsa Taidemuseon ja Glorian järjestämästä Kulttuurikahvilasta vuonna 2009. Silloin iltoja järjestettiin joka keskiviikko ja ruokana oli alussa vain kasvisruokaa. Glorian muuttaessa Mataralle 2012 Kulttuurikahvilasta irtautui toiminnot: Etno-cafe ja sitä aikaisemmin vielä Kulttuuri-illat. Etno-cafe on tämän jälkeen järjestetty vain kerran kuussa keskiviikkoisin, koska järjestäjä ei halunnut kilpailla Jokikievarin ja Amican ravintolan kanssa. Kerran viikossa tehty ruoka on myös raskaampaa toteuttaa kuin kerran kuussa. Kulttuurikahvila kuului Kulttuurisauna hankkeeseen, joka aloitettiin vuoden 2009 helmikuussa Glorian ja Taidemuseon yhteistyössä.

2. Kohderyhmä

Kohderyhmää ei ole tarkkaan lueteltu, koska kaikki nälkäiset ja etnisestä ruoasta kiinnostuneet ihmiset ovat tervetulleet Etno-cafeeseen. Suomalaiset, maahanmuuttajat, perheet ja niin edelleen.

3. Toimijat

Toiminnon vastuuhenkilönä toimii tilapalveluvastaava ja ohjaaja. Hän on ollut alusta alkaen Kulttuurikahvilan ajoiltakin mukana toiminnassa. Ruokaa tekee myös vapaaehtoiset ja harjoittelijat. Yhteistyökumppanina toimi alussa Taidemuseo, josta myös oli työntekijä mukana. Joskus yhteistyöhön kutsutaan myös muita tahoja, esimerkiksi toukokuussa on tulossa Veturitalleilta nuoria tekemään suomalaista ruokaa Suomi100 Etno-cafeeseen 17.5.

4. Resurssit ja budjetti

Kulttuurikahvilan aikaan Taidemuseolta saatiin avustusta toimintaan. Taidemuseo jätti ylimääräisen rahan Etno-cafen käyttöön Kulttuurikahvila toiminnan loputtua. Ruokatarvikkeet maksetaan Glorian toimintarahasta. Maksetuista lounasannoksista saadaan yleensä sama raha takaisin tai jopa tuottona.

5. Toiminnan kuvaus

Tarjotaan etnistä (eri kulttuurien) lounasta ja jälkiruokaa kerran kuussa keski-viikkoisin 5-8 euron maksulla, riippuen ruoasta. Lapset saavat puoleen hintaan annoksen. Etno-cafe on 3 kertaa syksyllä ja keväällä. Ruokia on ollut monista eri kulttuureista, esimerkiksi sudanilainen, iranilainen, venäläinen, filippiiniläinen, thaimaalainen ja niin edelleen. Joka kerta on aina eri kulttuurista ruokaa ja useimmiten sitä tekevät juuri sen maalaiset ihmiset, mistä ruokakulttuurista ruoka on peräisin, esimerkiksi thaimaalainen henkilö tekee thaimaalaista ruokaa.

6. Tavoitteet

Tavoitteina on osallistaa kävijöitä tekemään yhdessä ruokaa, maistaa etnisiä ruokia, tutustua ja verkostoitua, suomen kielen oppiminen käytännössä ja vertaistuki.

7. Ohjeistus ja perehdytys

Vastuuhenkilö, vapaaehtoiset ja harjoittelijat yhdessä suunnittelevat mitä ruokaa tehdään ja toteuttavat myöskin sen yhdessä. Vastuuhenkilö ohjeistaa keittiöasioissa tarvittaessa ja katsoo, että homma toimii. Ohjeena on periaatteessa vaan halukkaalle ruoan tekijälle se, että tulee juttelemaan ja sopimaan siitä

vastuuhenkilön kanssa. Ruoka voi olla mistä maasta tahansa, kunhan ei ole peräkkäisinä kertoina saman kulttuurin ruokaa.

8. Yhteistyön ja kommunikoinnin välineet

Kommunikoinnin välineinä käytetään eniten puhelinta. Myös kasvotusten moni tulee juttelemaan, koska moni vapaaehtoinen käy Gloriassa kävijänäkin.

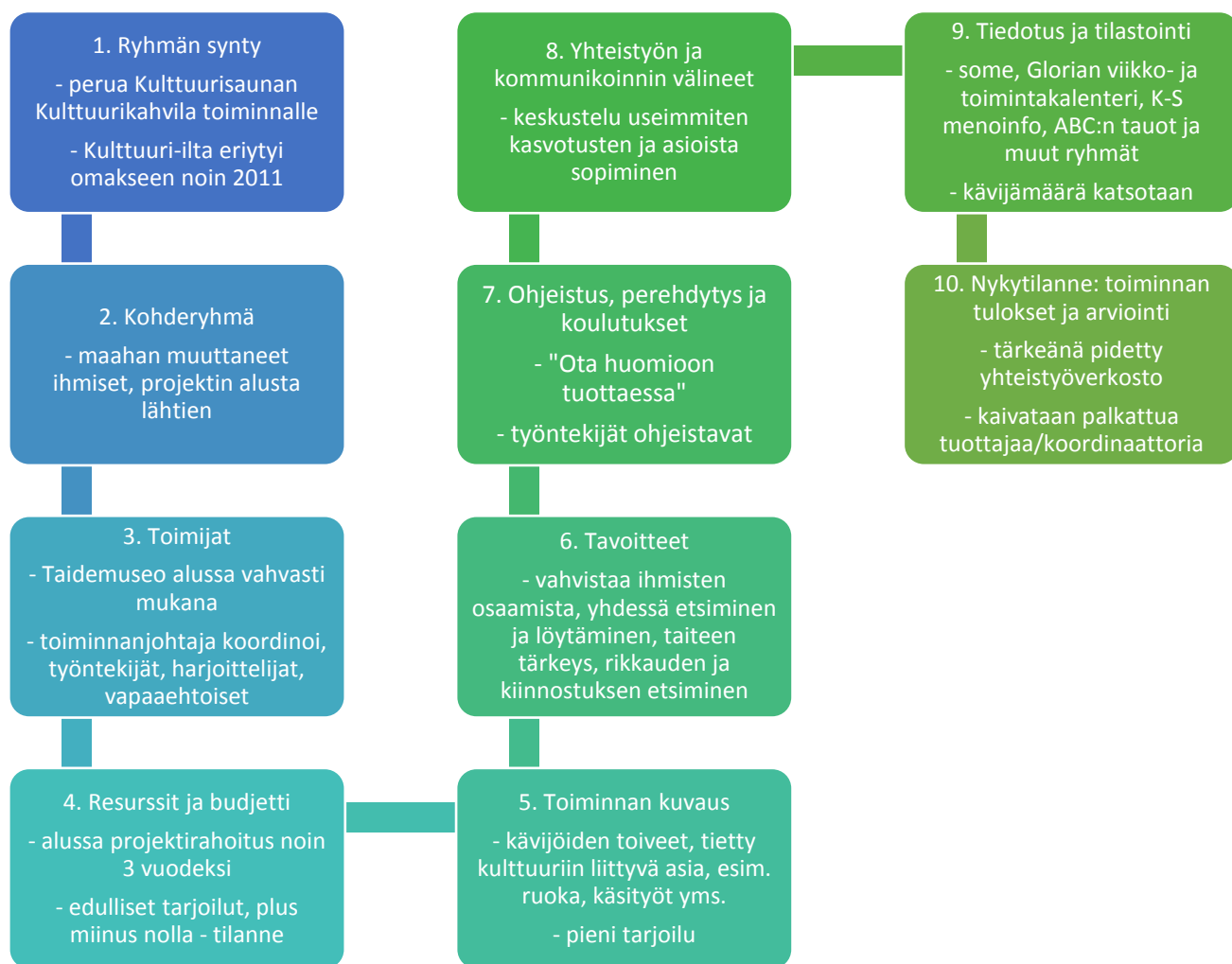
9. Tiedotus ja tilastointi

Tiedotusta tehdään Facebookissa, Instagramissa, Glorian viikkotiedotteessa ja toimintakalenterissa sekä nettisivuilla. Myös Keski-Suomalaisen menoinfoon pistetään joka kerta mainos Etno-cafesta. Samaa mainosta jaetaan myös Facebookissa ja Instagramissa sekä laitetaan näkyville Glorian seinille. Kun on maksanut ruoasta, ruoan jakaja laittaa puumerkin ylös paperille ja myöhemmin vastuuhenkilö laskee ne ja pistää ihmismäärän ylös.

10. Nykytilanne: toiminnan tulokset ja arviointi

Kävijöitä tulee yleensä aina lisää ja ruoka saadaan myytyä välillä jopa tuotto-na. Palaute on ollut positiivista, ja Etno-cafeeseen ollaan tyytyväisiä. Etno-cafessa on toivottu kuunneltavan ruoan yhteydessä musiikkia, ja huhtikuussa oli Jyväskylä sinfonia soittamassa musiikkia. Ruokailua musiikin kanssa nyt kokeillaan. Haasteena on löytää lisää vapaaehtoisia tekemään ruokaa ja on vaikea arvioida, paljon kerralle tekee ruokaa, koska milloinkaan ei tiedä paljon ihmisiä tulee. Haastateltava toivoi myös lisää kävijöitä Etno-cafeeseen. Haasteena on laajentaa Etno-cafe tulevaisuudessa ehkä pitopalveluksi tai sen kaltaiseksi toiminnoksi. Tässä on kuitenkin resurssiongelma ja siinä pitäisi olla ydinryhmä tekemässä ruokaa. Puhuimme myös siitä, että Etno-cafeta voisi pitää muinakin viikonpäivinä, esimerkiksi maanantaisin.

4.7 Kulttuuri-illat



1. Ryhmän synty

Kulttuuri-illat alkoivat Kulttuurisaunan Kulttuurikahvila toiminnasta. Kulttuuri-sauna oli Taidemuseon ja Glorian yhteinen projekti, johon sisältyi Galleria Gloria, Kafe Gloria ja Kulttuurikahvila Gloria. Helmikuussa 2009 Kulttuurisauna projekti alkoi, johon saatiin rahaa museovirastosta noin kolmeksi vuodeksi. Kulttuurisaunan haluttiin olevan yhteisöllinen taideprojekti, jotta taide olisi osana Gloriaa. Rahoituksen päättymisen jälkeen syntyi Kulttuuri-illat vuosien 2011-2012 välillä, ja Etno-cafekin eriytyi Kulttuurikahvilasta omaksi toiminnakseen vuonna 2012. Kulttuurikahvila oli aluksi kerran viikossa, ja nykyään Kulttuuri-illat ovat kerran kuussa.

2. Kohderyhmä

Kulttuurisauna projektille oli alussa määritelty kohderyhmäksi maahan muuttaneet ihmiset. Sama kohderyhmä on edelleen Kulttuuri-illoissa, ja illoissa käy myös paljon kantasuomalaisia.

3. Toimijat

Taidemuseo oli alussa projektin kautta tiiviisti yhteistyössä, nykyään vähemmän. Yhtenä päätoimijana on aina ollut Gloria. Yhteistyökumppaneita on vuosien varrella ollut paljonkin, esim. Keski-Suomen kirjailijat, Keski-Suomen Taidetoimikunta, Kaupunginkirjasto, Pohjola-Norden yms. Kulttuuri-illoissa toimii paljon vapaaehtoisia, kävijöitä ja harjoittelijoita sekä usein iltoja järjestää melkeinpä kaikki Glorian työntekijät vuorollaan. Haastattelin tätä varten toiminnanjohtajaa, joka on ollut alusta lähtien mukana toiminnassa.

4. Resurssit ja budjetti

Kulttuurisauna sai projektirahoitusta noin kolmeksi vuodeksi. Tämän jälkeen Kulttuuri-illoilla ei ole erikseen ollut omaa budjettia, vaan tarvittava pieni rahoitus tarjoiluita varten on otettu Glorian toimintarahasta. Usein tarjolla olevat kahvit ja leivonnaiset ovat edullisia, joista maksetaan muutama euro, joten tilanne on yleensä ”plus miinus nolla” eli käytetty rahamäärä saadaan takaisin. Yhteistyökumppaneiden kautta voi saada isompiakin iltamia aikaan, vaikka budjettia ei Kulttuuri-illoille olisi alun perin annettu paljoa. Tilat on saatu Glorialta, mutta välillä jopa on jouduttu siirtymään osittain Mataran aulaan, jos kävijöitä on ollut paljon, esimerkiksi Nowruzin aikaan maaliskuussa.

5. Toiminnan kuvaus

Illat syntyvät kävijöiden toiveesta, ja perustuvat yleensä johonkin tietyn kulttuurin aihealueeseen, esimerkiksi ruokakulttuuriin, käsitöihin, musiikkiin yms. Illassa on myös tarjolla kahvia, teetä ja itse leivottuja jälkiruokia. Usein illat pyritään tekemään ilman kuluja, ja työntekijöiden avustamina. Usein illan idea lähtee kävijältä, jonka pohjalta aletaan yhdessä suunnitella illan runkoa ja teemaa. Illan tekijä itse määrittää mitä on tekemässä ja mistä näkökulmasta.

6. Tavoitteet

Tavoitteina on vahvistaa ja tehdä näkyväksi ihmisen osaamista, yhdessä etsiminen ja löytäminen, taiteen tärkeyden vahvistaminen sekä rikkauden ja kiinnostuksen etsiminen. Yhtenä tavoitteena on myös kertoa eri kulttuureista, ja minkälaisia eri tapoja nähdä ja tehdä löytyy maailmasta.

7. Ohjeistus, perehdytys ja koulutukset

Kulttuuri-illoista on olemassa ”Ota huomioon tuottaessa” tiedosto, jossa kerrotaan tärkeät vinkit illan tekemiseen. Muuten Kulttuuri-iltoihin ei ole olemassa erikseen perehdytystä tai koulutusta, mutta työntekijät ovat ohjeistamassa illan tekemisessä. Usein ohjeistamisen ohessa saatetaan kertoa vanhoista illoista ja niiden teemoista.

8. Yhteistyön ja kommunikoinnin välineet

Asioista käydään keskustelua useimmiten kasvotusten. Illan tekemisestä kiinnostuneet ihmiset tulevatkin yleensä kasvotusten juttelemaan, koska siitä tulee turvallisempi olo, kuin puhelimesta jutteleminen.

9. Tiedotus ja tilastointi

Tiedotusta tapahtuu normaalisti somessa ja Keski-Suomalaisen menoinfon nettisivuilla. Illoista tehdään omat mainokset, ja niistä tiedotetaan myös ABC:n tauoilla sekä mahdollisesti muissa ryhmissä. Kävijämäärä tilastoidaan iltojen jälkeen, nimiä ei oteta ylös.

10. Nykytilanne: toiminnan tulokset ja arviointi

Kulttuuri-iltoja pidetään kerran kuussa ja se on toimivaksi todettu systeemi. Kulttuuri-illoissa on ollut mukavaa ja tärkeätä se, että on saanut tehdä laajan yhteistyöverkoston kanssa hommia. Kuitenkin keskiviikkoisin on nykyään tullut niin paljon tapahtumia ja muita järjestettyjä juttuja, niin siksi haastateltavan kanssa puhuimme muista mahdollisista viikonpäivistä iltojen järjestämiselle. Haastateltava toivoi nimenomaan iltoihin palkattua tuottajaa, joka toimisi hyvänä koordinaattorina ja vastuuhenkilönä iltojen järjestämisessä. Tässä kuitenkin nousee pinnalle resurssikysymys, mutta tämä on silti tulevaisuuden haaveena. Kulttuuri-iltoja voisi järjestää harvemmin, mutta silloin voitaisiin panostaa enemmän laatuun ja syvälle aiheeseen pääsyyn. Iltoihin voisi lisätä myös uusia tavoitteita, esimerkiksi ihmisten intohimon korostamista toiminnan tärkeudessa, ”yhdessä etsimistä ja löytämistä” ja aiheen rajaamisen merkityksen tuomista esille. Iltoja voisi valtavirtaistaa, että maahanmuuttajuus ei olisi määrittävä tekijä iltojen pitämiselle. Haastateltava kokee, että illoissa tulisi ”sytyä” yhdessä eli innostua yhdessä samasta asiasta ja luoda uusia mahdollisia verkostoja sitä kautta.

4.8 Toimintatorstai



1. Ryhmän synty

Myöskin tämä ryhmä syntyi Mä oon mukana! -hankkeen aikana vuonna 2015. Nuorilla oli toive siitä, että Gloria olisi auki pidempään kuin kello viiteen iltapäivästä. Aluksi toimintatorstaita pidettiin kerran viikossa, mutta myöhemmin toiminnassa työntekijäresurssit vähenivät, ja yhdelle työntekijälle se oli liian raskasta. Nykyään toimintatorstai on kerran kuussa.

2. Kohderyhmä

Kohderyhmäksi määriteltiin toiminnan alussa nuoret ja heidän vanhempansa. Vanhempia on kuitenkin suhteessa nuoriin ollut vähemmän. Toiminnan alussa 2015 keväällä kävijöitä oli paljon, noin 10-15 kerralla. Myöhemmin nuoret oli-

vat menneet etsimään nuorten toimintaa myös muualta ja kävijöitä oli vähemmän. Nykyään vähimmäismäärä illoissa on noin 8-10 ja eniten jopa 30-40.

3. Toimijat

Ryhmän vastuuhenkilö ja ainoa työntekijäresurssi on nuoriso- ja yhteisöohjaaja. Toiminnassa toimii myös harjoittelijoita ja vapaaehtoisia sekä vapaaehtoisesti iltaan saatuja muusikoita. Toimintatorstaissa on ollut mukana myös yhteistyökumppaneita, esimerkiksi syksyllä 2016 vietettiin peli-iltaa SETA:n ja Best Buddiesien kanssa yhteistyövoimin. Pelimani Karin parhaat ja miesten kuoro Sirkat ovat olleet tiettyinä musiikki-iltoina mukana myös yhteistyössä.

4. Resurssit ja budjetti

Toiminnalla ei ole budjettia. Muusikoita saadaan vapaaehtoisesti yleensä osallistumaan ja myös yhteistyökumppaneita. Haastateltava kuitenkin mainitsi, että muusikoille olisi kiva maksaa edes matkakorvausta, jos rahaa olisi käytettävissä. Muusikot tuovat omat soittimensa. Gloriasta löytyy valmiiksi piano, kitara ja lautapelejä paljonkin.

5. Toiminnan kuvaus

Toiminta on hyvin samankaltaista kuin PerjantaiPulinoissa – nuorten toiveista lähtevää toimintaa. Toimintatorstait kuitenkin enemmän keskittyvät peli-iltoihin, Jami-iltoihin ja musiikki-iltoihin, myös Kielikahvila on toimintatorstaihin kuuluvaa ohjelmaa. Jami-illat eroavat musiikki-illoista siten, että jameissa keskitytään enemmän tanssimispuoleen ja soittamiseen, ja musiikki-illoissa esityksiin ja musiikin kuunteluun. Välillä toimintatorstaissa on järjestetty myös elokuva-iltoja. Toimintatorstait ovat avoimia iltoja, eli uusia kävijöitä voi tulla kesken kaudenkin.

6. Tavoitteet

Tavoitteina on saada nuoret ja vanhemmat kohtamaan ja tutustumaan, kannustaa nuoria osallistumaan ja näyttämään omia taitojaan sekä olemaan yhdessä pelien ja musiikin merkeissä.

7. Ohjeistus, perehdytys ja koulutukset

Toimintaan ei ole perehdytystä eikä koulutuksia – vapaaehtoiset ja harjoittelijat yleensä vain rohkeasti heittäytyvät mukaan ja oppivat käytännössä. Illoissa ei yleensä ole rakennetta, ellei ole kyseessä musiikki-ilta, jossa esiintyjille on omat esitysaikansa. Kielikahvilassa on aivan oma rakenteensa, ja peli-illoissa

tarkoituksena on pelata pelejä ja tutustua toisiin ihmisiin pienten herkkujen parissa. Vastuuhenkilö on ohjeistamassa tarvittaessa.

8. Yhteistyön ja kommunikoinnin välineet

Kommunikoinnin välineet ovat tässäkin toiminnassa Whatsapp, Facebook, puhelut ja kasvotusten jutteleminen. Toimintatorstaille ei ole määritelty tarkkoja suunnittelupalavereja tai kertoja, mutta yleensä vastuuhenkilö harjoittelijoiden ja vapaaehtoisten avulla saa kysyttyä esimerkiksi muusikoita iltoihin tai yhteistyöhön haluavia toimijoita.

9. Tiedotus ja tilastointi

Tiedotus tapahtuu normaalisti some-kanavissa (Facebook, Instagram, Twitter), Glorian viikko- ja toimintakalenterissa sekä Keski-Suomalaisen menoinfossa. Tilastointi tehdään Excel-taulukkoon, kun nimilista on illassa kiertänyt.

10. Nykytilanne: toiminnan tulokset ja arviointi

Toimintatorstait ovat saaneet hyvää palautetta, varsinkin Jami-illoista kävijät ovat tykänneet. Haastateltavan haaveena on saada innostettua nuoria löytämään omia musikaalisia taitojaan Toimintatorstaiden kautta ja auttamaan niiden toteuttamisessa. Myös musiikki-iltoja haastateltava toivoi enemmän, ja että ne myös yhdistyisivät kulttuuri-iltojen kanssa osittain. Kyseessä olisi siis musiikillinen kulttuuri-ilta. Nuorille halutaan antaa vastuuta enemmän, jotta iltoihin saataisiin nuorten näköistä ja kuuloista musiikkia nykyistä useammin. Nuoret voisivat myös peli-iltoihin tuoda omia pelejään kotoa, myös videopelejä. Videopelejä voisi pelata, jos laitteita saataisiin lainata, tai Gloriaan ostettaisiin omat.

4.9 Kädentaitoryhmä



1. Ryhmän synty

Ryhmä oli pieni ja kupsahtamassa vuonna 2016. Siellä kävi noin 2-3 henkilöä, ja heistäkin suurin osa oli vapaaehtoisia. Aluksi toiminta keskittyi vain ompeluun. Ryhmän nykyinen vastuuhenkilö alkoi harjoittelunsa alussa syksyllä 2016 elvyttämään ryhmän toimintaa sekä vaihtoi ryhmän nimen kokonaan Ompelukerhosta Kädentaitoryhmäksi. Nimi on nykyään helposti lähestyttävämpi ja toiminnan ideakin on muuttunut paljon.

2. Kohderyhmä

Kohderyhmää ei ole erikseen lueteltu, vaan tervetulleita ovat kädentaidoista kiinnostuneet kaikenikäiset ihmiset. Kävijöinä on hyvin usein ollut naisia, mutta nykyään on tullut myös muitakin kuin naispuoleista väestöä mukaan. Kädentaidot hyvin usein mielletään naisvaltaiseksi harrastukseksi, ja siksi on mukava, että kädentaidot ovat innostaneet monia ihmisiä Gloriassa. Kielitaito ei ole

este ryhmään tutustumiselle ja siellä käymiselle, kävijän ei tarvitse osata suomea eikä englantia valmiiksi. Kävijöitä on yleensä noin 8-20, henkilöiden määrä riippuu teemasta.

3. Toimijat

Ryhmässä ei ole työntekijäresurssia, vaan vastuussa ovat vapaaehtoiset ja harjoittelijat. Ryhmän vastuuhenkilönä toimii nyt vapaaehtoinen, joka aktiivisesti käy myös muissakin Glorian ryhmissä. Ryhmällä ei ole yhteistyökumppaneita.

4. Resurssit ja budjetti

Gloriassa on iso varasto, josta löytyy paljon materiaalia kädentaitoja varten. Vapaaehtoiset ja kävijät saattavat kotoakin tuoda materiaalia mukanaan. Töitä on paljon tehty kierrätystyyppisesti, esimerkiksi sanomalehdistä, vanhoista kahvipusseista, lahjoitetuista langoista yms. Tilat on saatu Gloriasta käyttöön, jotka vaihtelevat opetustilasta Persiahuoneeseen. Tilan vaihtelu vaikuttaa kerran teemaan, koska tilat eroavat suuresti toisistaan.

5. Toiminnan kuvaus

Tehdään monipuolisesti erilaisia kädentaitoja. Joka kerralle on suunniteltu oma teemansa, esimerkiksi korien punontaa, neulontaa, tilkkutöitä, unisieppareita yms. Ryhmään voi tuoda myös oman keskeneräisen työnsä ja jatkaa sitä siellä. Kertoja voi ohjata myös itse vastuuhenkilön avustuksella ja käyttää omia taitojaan. Kerrat suunnitellaan ja ideoita kerätään kaksi kertaa vuodessa lukukausien alussa, kauden runko pyritään siis muodostamaan kävijöiden ideoiden ja toiveiden pohjalta. Omaakin käsityötä voi jatkaa teemasta huolimatta.

6. Tavoitteet

Ryhmässä tuetaan taitoja ja luovuutta sekä tavoitteena on kokeilla yhdessä eri kädentaitoja. Ryhmässä on myös osallistava ote, eli annetaan kävijälle mahdollisuus ohjata kerta ja harjoitella ryhmän vetämistä sekä näyttää omia taitojaan muille. Myöskin tänä vuonna näkyy Suomi100 teema ja syksyille ollaan tekemässä kädentaitonäyttely, jotka ovat tämän vuoden tavoitteita.

7. Ohjeistus, perehdytys ja koulutukset

Vapaaehtoisille ja harjoittelijoille ei ole perehdytystä eikä koulutusta, mutta vastuuhenkilö on ohjeistamassa tarvittaessa. Ryhmässä toimii myös muita vapaaehtoisia ja harjoittelijoita, jotka ovat apukätenä ohjeistamassa kävijöitä.

Vastuuhenkilöllä itsellään on monen vuoden takaista käsityötaustaa, joka sekin auttaa ryhmän toiminnassa.

8. Yhteistyön ja kommunikoinnin välineet

Jos vapaaehtoinen tai kävijä haluaa itse ohjata kerran, hänen kanssaan ennen kerran alkua suunnitellaan, miten ohjaus menee ja mitä välineitä juuri siihen kädentaitoon tarvitaan. Usein vastuuhenkilöön otetaan yhteyttä sähköpostitse tai puhelimitse tekstiviesteillä.

9. Tiedotus ja tilastointi

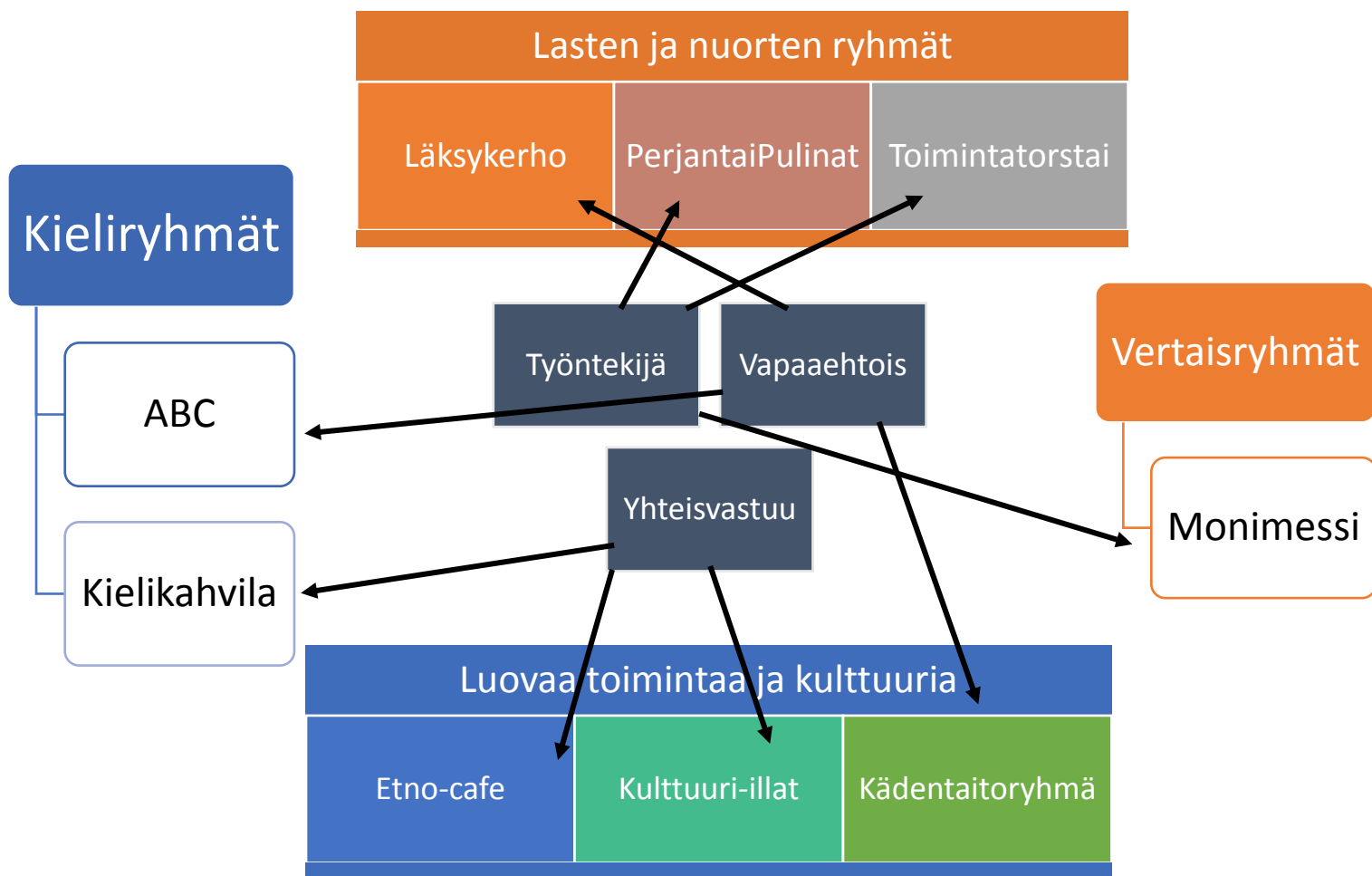
Vastuuhenkilö tekee mainokset, ja ne jaetaan perinteisesti Glorian somekanaville, Keski-Suomen menoinfoon sekä ilmoitustaululle. Tiedotusta tapahtuu myös puskaradiomaisesti, esimerkiksi juttelemalla ystäville ja tutuille. Syksyn alussa ryhmän ”uudelleen luomisen” aikana kiinnostuneille vapaaehtoisille lähetettiin sähköpostia. Myöskin ABC:n taukojen aikana mainostettiin ryhmää. Ryhmässä ennen kiersi nimilista, mutta nykyään kävijät suoraan tilastoidaan tilastointilomakkeelle.

10. Nykytilanne: toiminnan tulokset ja arviointi

Positiivista palautetta on tullut paljon – palautetta ryhmän toiminnasta on melkein tullut joka kerta. Palautetta on myös se, että näkee yleensä samojen ihmisten tulevan joka kerta innostuneina. On ollut kiva nähdä onnistumisen kokemuksia ja sitä, että ryhmä on ryhmäytynyt ja tiivistynyt vajaassa vuodessa. He ovat myös kädentaidollisesti kehittyneet. Toiminnassa on myös nykyään mukana muitakin kuin naisia. Kauden lopussa kysytään kävijöiltä jo ensi kauden ideoista sekä arvioidaan yhdessä mennyttä lukukautta. Haastateltavasta olisi hienoa, jos useampi rohkaistuisi vetämään ryhmäkerran – sen tukemista ja siihen rohkaisemista ei voi tehdä ikinä liikaa. Infoamista ryhmästä aina voisi kehittää ja parantaa enemmän.

5 MUUT AIKAANSAANNOKSET

5.1 Työnkuva ja kehittämiskaavio



Kaavio kuvastaa työntekijöiden (tähän mukaan lukien harjoittelijat) ja vapaaehtoisten vastuualueita sekä kumpienkin yhteisvastuussa olevia toimintoja.

Lasten ja nuorten ryhmät:

Tähän kuuluvat Läpsykerho, PerjantaiPulinat ja Toimintatorstai. Läpsykerhoon on nimetty Gloriasta työntekijä, mutta vastuussa ovat kuitenkin vapaaehtoiset. PerjantaiPulinoissa ajoittain toimii vapaaehtoisia, mutta päävastuussa siitä ovat kuitenkin

työntekijät ja harjoittelijat. Toimintatorstaissakin on mukana joskus tekemässä vapaaehtoiset, mutta suurin tehtävä on kuitenkin työntekijällä ja harjoittelijoilla. Tämä ei kuitenkaan estä vapaaehtoisen vastuunottamista tietystä kerrasta tai vapaaehtoisten työpanostusta PerjantaiPulinoissa ja Toimintatorstaissa. Siihen nimenomaan halutaan kannustaa, että jokainen saa olla vastuussa niin paljon kuin itse haluaa, jos vain kiinnostusta löytyy.

Vertaisryhmät:

Monimessi on ainoa vertaisryhmä, josta tein prosessikuvauksen. Monimessistä vastaavat suurimmilta osin kaksi työntekijää ja harjoittelijat, vaikkakin myös siellä vapaaehtoiset ovat välillä toimimassa.

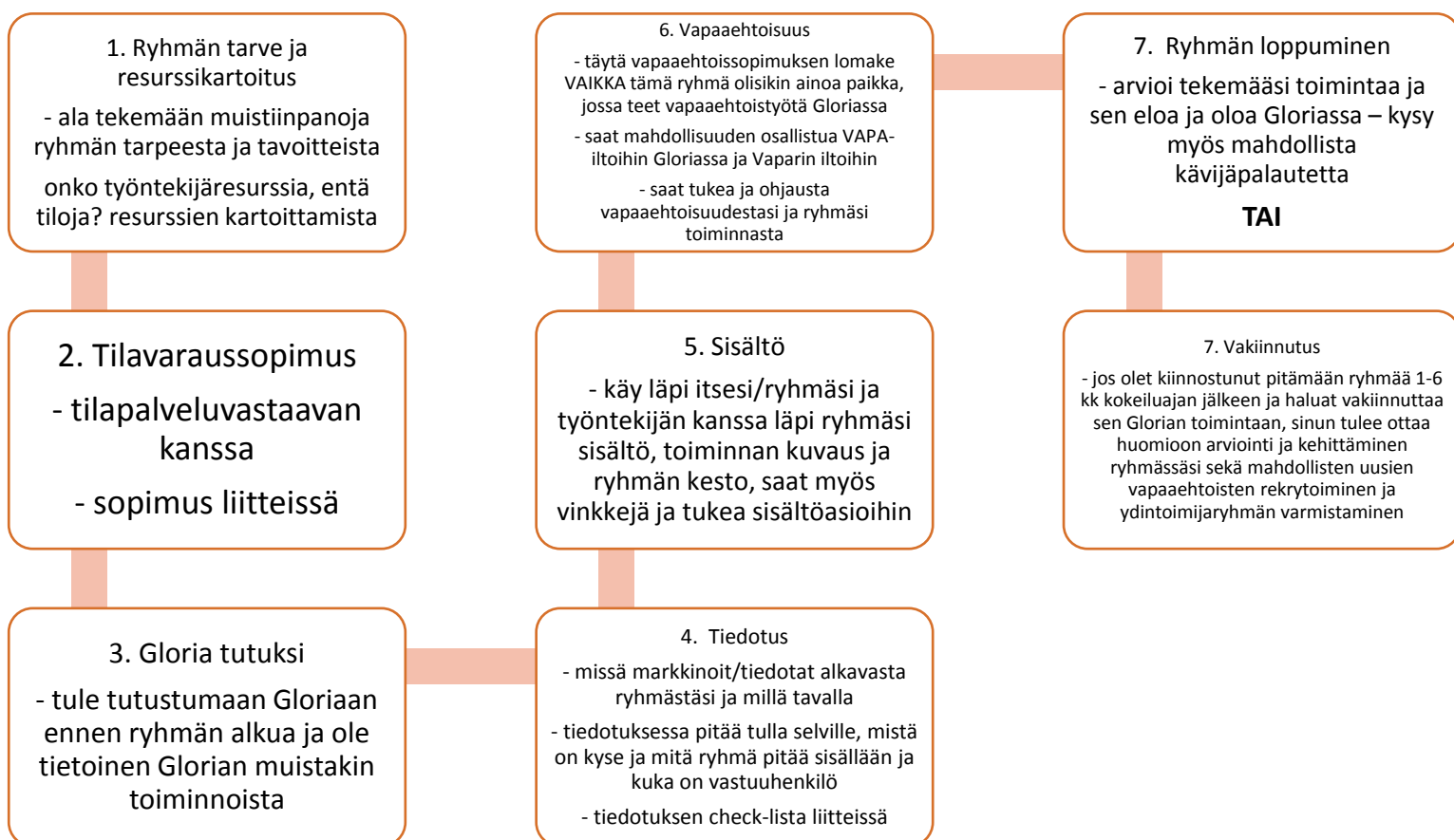
Luovaa toimintaa ja kulttuuria:

Tähän kuuluvat Etno-cafe, Kulttuuri-illat ja Kädentaitoryhmä. Etno-cafessa ja Kulttuuri-illoissa on yhteisvastuu työntekijöillä, harjoittelijoilla ja vapaaehtoisilla. Kädentaitoryhmä on täysin vapaaehtoisvoimin vedettävä ryhmä.

Kieliryhmät:

Tähän kuuluvat ABC ja Kielikahvila. ABC:llä on nimetty työntekijä, mutta ABC toimii täysin harjoittelija- ja vapaaehtoisvoimin. Kielikahvilassa on yhteisvastuu työntekijällä, harjoittelijoilla ja vapaaehtoisilla.

5.2 Uuden ryhmän prosessikuvaus



6 TYÖN TULOKSET

Analysoin tässä tekemiäni prosessikuvauksia ja muita aikaansaannoksia luvuista 4 ja 5, sekä työntekijöille tekemääni haastattelua.

6.1 Prosessikuvausten ja haastattelujen analysointi

Haastatteluista sain sovittua työntekijöiden ja vapaaehtoisten kanssa aika mutkitta. Tein yhteensä 10 haastattelua, 9 ryhmistä ja toiminnoista sekä yhden työntekijähaastattelun. En aio tässä käydä läpi haastattelujen tuloksia hirveämmin, koska tehdyt prosessikuvaukset luvussa 4 ovat jo haastatteluista tulleita tuloksia ja aineistoa.

Haastatteluista myöhemmin läpikäydessäni tajusin unohtaneeni kysyä tiettyjä asioita. Olin ainakin kaksi ensimmäistä haastatteluani tehnyt ilman kunnollista kysymyskaaviota, joka myöhemmin vaikeutti aineiston kirjoittamista ylös. Tämän tajutessani tein itselleni kunnon kaavion, jonka numeroin ja joka helpotti haastatteluista paljonkin. Puolessa välissä opinnäytetyön tekemistä tajusin myös sen, että en ollut kysynyt haastatteluilta, että unohdinko kysyä jotain merkittävää toiminnan kannalta ja tiedotus sekä tilastointi kohdat olivat jääneet puuttumaan ainakin neljästä haastattelusta. Lisäsin niihinkin kohdat myöhemmin käymällä tiedustelemassa asiaa uudelleen.

Huomasin kuitenkin sen, että melkeinpä kaikissa ryhmissä ja toiminnoissa tiedotusta sekä kommunikointia työryhmän kesken tehdään samalla tavalla. Tiedotuksessa laitetaan tietoa tai esite ympäri sosiaalista mediaa sekä Keski-Suomalaisen menoinfoon ja mahdollisesti myös Jyväskylän kaupungin tapahtumakalenteriin. Myös tilaresurssit ovat kaikilla samat – kaikkien ryhmien ja toimintojen tilat ovat Gloriassa. Hyvin monella ryhmällä ei ole valmista budjettia, vaan suurin osa materiaaleista löytyy Gloriasta tai vapaaehtoinen tuo kotoa mukanaan hyödynnettävää materiaalia. Yhteistyön ja kommunikoinnin välineet olivat kaikilla sosiaalisen median kanavat, eritoten Whatsapp ja Facebook, sekä tapaaminen ennen toimintaa ja kasvokkain juttelu.

Perehdytys monessa ryhmässä toimii usein aika samalla tavalla: uusi harjoittelija tai vapaaehtoinen tutustuu ryhmään osallistumalla siihen ja oppimalla käytännössä. ABC, Läksykerho ja Monimessi ovat erityisesti sellaisia ryhmiä, joihin on vielä tarkentavat perehdytyksensä. PYR perehdyttää Läksykerhon toimintaan, ABC:ssä suomen kielen opettaja perehdyttää harjoittelijat ja kolme vakituista vapaaehtoista perehdyttää uudet vapaaehtoiset. Monimessissä perehdytetään keittiössä toimimiseen ja ryhmän rakenteeseen. Etno-cafessakin toimitaan keittiössä, joten siinäkin on keittiössä työskentelyyn omat ohjeensa. Harjoittelijat perehdytetään Glorian toimintaan erikseen ja vapaaehtoiset erikseen. Jokaisen ryhmän vastuuhenkilö(t) ohjeistavat uusia harjoittelijoita ja vapaaehtoisia ryhmän toimintaan.

Haastatteluiden aikana tuli myös muita asioita mieleen ryhmän toiminnasta, jotka eivät suoranaisesti liittyneet prosessikuvaukseen. Esimerkiksi Monimessi on saanut vuonna 2007 Mannerheimin Lastensuojeluliiton Kansalaistoiminnan palkinnon. Palkinnon myönsi Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. (Jyväskylän seudun perhehankke 2007.)

Myös Gloria on huomioitu erinäisillä palkinnoilla vuosien aikana. Monikulttuurikeskus Gloria valittiin esimerkiksi Jyväskylän positiivisimmaksi vuonna 2011 ja Punainen Risti (SPR) antoi tunnustusta Glorialle nimeämällä paikan ennakkoluulottomaksi edelläkävijäksi vuonna 2014. Samaisena vuonna Gloria sai myös rauhanpalkinnon Keski-Suomen Rauhanpuolustajilta. Vastaikään vuonna 2016 Gloria sai myös kunniakirjan yhteiskunnallisesti vaikuttavasta kieli- ja kulttuurityöstä maahanmuuttajien tukemisessa. Todistukset palkinnoista ja kunniakirjoista löytyvät Glorian seinältä maailmankartan vierestä.

Monimessi on tekemistäni prosessikuvauksista ainoa, joka on alkanut jo ennen Glorian toimintaa. Gloria avasi ovensa vuoden 2009 tammikuussa ja Monimessi oli lähtenyt jo liikkeelle MLL:n Perhetalo -hankkeen kautta vuonna 2004. Jotkut toiminnoista ja ryhmistä olivat irtautuneet omikseen joistakin toisista toiminnoista, jotkut taas olivat pysyneet samankaltaisina koko ajan. Esimerkiksi ABC, Kulttuuri-illat ja Etno-cafe ovat ensin olleet osa jotain toista toimintaa, tai syntyneet toisten toimintojen pohjalta. Moni ryhmä toimii vapaaehtoisvoimin tai on lähtenyt liikkeelle hankkeen kautta. Hankkeen kautta lähteneitä ryhmiä ovat Monimessi, PerjantaiPulinat, Toimintatorstai, Kulttuuri-illat ja Etno-cafe.

ABC on yksi niistä, joka lähti liikkeelle vapaaehtoisen toimesta ja vähän niin kuin ”vahingossa”. Suomessa muutenkin vapaaehtois pohjainen kielenoppimisen tukeminen on edelleen aika uusi ilmiö. Se kuitenkin nousi julkiseen keskusteluun vuoden 2015 syksyllä, kun Suomessa oli niin sanottu ”pakolaiskriisi”. (Leskinen 2016, 7.) Nykyään Jyväskylään ja uskon että ympäri Suomea on syntynyt monia matalan kynnyksen suomen kielen oppimisryhmiä. Tämä on positiivista, koska avoimet suomen kielen ryhmät antavat mahdollisuuden myös muille oppia, jotka eivät ole päässeet virallisille suomen kielikursseille. ABC oli vuoden 2016 aikana laajentunut myös Keltinmäkeen,

johon haettiin jo ABC:n toiminnassa olevia vapaaehtoisia sekä tiedusteltiin Keltinmäen alueella asuvia mahdollisia kävijöitä.

Etno-cafe ja Kulttuuri-illat olivat ensin olleet osa yhteistä toimintoa. Kummatkin lähtivät liikkeelle Kulttuurisauna -projektista, joka käynnistyi Monikulttuurikeskuksen syntymisvuonna 2009. Kulttuurisauna oli monikulttuurinen yhteisöprojekti, johon kuului Kafe Gloria, Galleria Gloria ja Kulttuurikahvila. Kafe Gloriaa pidettiin keskiviikkoisin klo 12-15 ja Kulttuurikahvilaa samana päivänä klo 18-20. Kafe Gloriasta oli mahdollista ostaa ruokalippu iltaa varten, koska ruokailuun oli rajoitettu määrä paikkoja. Kulttuurikahvilan toiminto oli hyvin samankaltainen, mitä Kulttuuri-illat ovat nykyään: näyttelyitä, työpajoja, keskustelutilaisuuksia, yhteistä ruoanlaittoa yms. Kafe Gloria osaltaan muistuttaa nykyistä Etno-cafeta. Vuoden 2009 aikana illoissa oli käynyt lähes 700 osallistujaa, josta projektin tekijät huomasivat, että Monikulttuurikeskus kaipaa uusia tiloja. (Rautio 2010.) Nykyäänhän Kulttuuri-illat ja Etno-cafe ovat jakaneet porukkaa jonkun verran, että kaikkien ihmisten ei kerralla tarvitse ahtautua sisään, jotka ovat kiinnostuneita etnisestä ruoasta tai kulttuureista – ainakin näin minä näen asian. Toki Kulttuuri-illoissa on tarjolla myös pientä purtavaa ja Nowruzinkin aikaan kävijöitä oli noin 300.

Viimeinen kysymykseni haastatteluissa koski tulevaisuuden haaveita ryhmään, ja että onko ryhmässä tai toiminnassa jotain kehitettävää. Tässä kohdassa käytiin vähän toiminnan tuloksia läpi ja puhuttiin arvioinnista. Järjestöissä tulisikin ymmärtää arviointi hyvin arkisena asiana ja siksi sitä oli myös tärkeää käydä omassa työssäni läpi. Arvioinnin voisi määritellä näin: se on ”jonkun asian arvon tai ansion määrittelyä”. Mikä on onnistunut, mikä vähemmän onnistunut, mikä hyvää tai huonoa. Mitkä ovat toiminnalle asetetut kriteerit ja miten ne ovat toteutuneet. Arviointiin kuuluu kerätä toimintaan koskevaa tietoa, analysoida ja tulkita sitä. Arvioinnissa tulee vastata kysymyksiin, onko edetty tavoitteiden mukaisesti ja onko saatu aikaan se, mitä on tavoiteltu. (Aalto-Kallio, Haake, Saarinen 2015, 11-12.)

Eli jo prosessikuvaukseen liittyvien kysymysten kysyminen oli jo itsessään arviointia. Hyvin usein haastateltavat kokivat, että luotuihin tavoitteisiin oltiin jossain määrin päästy tai oltiin edelleen menossa. Vaikka työni ei suoranaisesti liittynyt Glorian ryh-

mien arvioimiseen, sitä oli hyvä sivuta tässä, koska arviointi liittyy vahvasti prosessikuvauksiin.

Asioita tuli paljon mieleen jokaisen haastateltavan kanssa. Hyvin moni kehitettävä asia liittyi jollakin tavalla ryhmän rakenteen ja toiminnan kirkastamiseen sekä vapaaehtoisten tukemiseen. Vapaaehtoisia tuetaan Gloriassa jo hyvällä tavalla, mutta kaikkea voi silti aina kehittää. Toimin itsekkin satunnaisesti vapaaehtoisena Gloriassa, ja minustakin tukeminen ja motivoiminen ovat tärkeitä asioita. ABC:n haastattelussa puhuimmekin paljon haastateltavien kanssa vielä enemmän vapaaehtoisen nähdystä tulemisesta ja kuulumisten kysymisestä.

Toimiva vapaaehtoistoiminta vaatii osapuolten toistensa arvostamisen sekä palautteen antamisen ja toimivan dialogin. Palautteet ja dialogi pitävät vapaaehtoisen motivaation yllä sekä tukevat osaamista. Jokaisella työntekijälläkin voi olla rooli vapaaehtoisen kannustamisessa ja kiittämisessä. Myös vapaaehtoisten keskinäinen vertaistuki on tärkeää, ja tukea voi jakaa helposti esimerkiksi vapaaehtoisille järjestetyissä omissa illoissaan, mutta myös päivittäisessä toiminnassa. (Oravasaari & Järvensivu 2012, 78-79.)

Minusta jokaisella työntekijällä tulisi olla edes pieni rooli vapaaehtoisen työn jäljen kiittämisessä ja palautteen annossa, ettei ainoastaan yksi työntekijä ole velvoitettu antamaan palautetta ja kiitosta. Gloriassa kaikki työntekijät ja myös kävijät antavat kiitosta vapaaehtoisille ja harjoittelijoillekin, joka on tosi hyvä asia mielestäni.

6.2 Työnkuva- ja kehittämiskaavio, uuden ryhmän prosessikuvaus ja työntekijähaastattelu

Työnkuva- ja kehittämiskaaviota oli jollakin tavalla minusta ensin vaikea lähteä työstämään. Olin ajatellut asian ensin jotenkin ihan eri tavalla, ja kun kerroin ideastani työntekijöille, päätimme tehdä kaaviosta kuitenkin hiukan erilaisemmän ja informatiivisemmän. Tapasimme asian tiimoilta kolmen työntekijän kanssa ja pääsimme lopulta yhteisymmärrykseen. Ensimmäiset luonnokseni kaaviosta olivat sekavia, mutta lopulta saimme kaavion näyttämään ymmärrettävältä, kun vielä uudestaan kysyin yhdeltä työntekijältä siihen apua. Kaavio ulkopuolisen silmin näyttää ehkä hassulta,

mutta tärkeintä onkin, että Glorian toimijat hyötyvät siitä. Tätä kaaviota voi ja kannattaa hyödyntää myös lukiessaan prosessikuvauksia ryhmistä ja toiminnoista.

Uuden ryhmän prosessikuvauksesta kokoustimme myös, ja se oli paljon mukavampi ja helpompi tehdä. Tämä kaavio ei ole kuitenkaan samankaltainen, kuin muut prosessikuvaukset, mitä olen tehnyt ryhmistä ja toiminnoista. Asiat ovatkin erilaisempia, mitä pitää ottaa huomioon uutta ryhmää luodessaan Gloriaan.

Haastattelu työntekijöille piti tehdä 6 henkilölle, mutta kaksi heistä eivät päässeet paikalle. Tämä ei kuitenkaan haitannut haastattelusta saamiani tuloksia, koska asiaa tuli paljon. Haastattelusta tullutta aineistoa on luvussa 2. Tein ensin rentoutushetken, jossa kirjoitettiin lapuille sen hetkisiä negatiivisia fiiliksiä ja sen jälkeen positiivisia asioita. Tämä oli heistäkin mukava tehdä ja myös minusta. Sen jälkeen he yhdessä pohtivat Glorian arvoja, tavoitteita, yhteistyökumppaneita ja visiota ja strategiaa, ja kirjoittivat asiat antamilleni kartongeille. Asiaa tuli paljon, mutta minun oli jokseenkin hankala etsiä tietoa äänitteestä, ja siksi kartongeille kirjoittaminen auttoi minua huomattavasti. Tämän jälkeen kysyin nopeasti Glorian synnystä ja opinnäytetyöni tekoon liittyvistä asioista. Haastattelu oli mukava ja positiivinen – siitä huomasi, että olemme kaikki tässä yhdessä kehittämässä. Haastattelu kesti noin tunnin ja viisitoista minuuttia. Haastattelu selkeytti monta asiaa opinnäytetyössäni ja silloin tuntui, että on vielä paljon asiaa tehtävänä. Puhuimme myös suomen kielen tukemisen merkityksestä Gloriassa ja nuorisotyön tulevaisuudesta Mä oon mukana! -hankkeen loputtua, että minkä suunnan nuorisotyö ottaa Glorian toiminnassa.

7 POHDINTA

Saavun Mataran aulaan keskiviikko iltana noin viiden aikoihin. Aula on niin täynnä ihmisiä, etten pääse paria metriä pidemmälle. Ihmiset tunkeutuvat toistensa ohitse kapealla ”käytävällä” joten päätän itsekin tehdä saman, vaikka suomalaisuuteni takia kehoni vaatisikin enemmän omaa tilaansa. Jotkut istuvat penkeillä, toiset seisovat. Naisille ja vanhuksille pitää antaa enemmän tilaa istua, joku huutaa. Pääsen kuin pääsenkin Glorian naulakoille ja tämän jälkeen vaeltelen ympäri täyttää aulaa etsien tuttuja ja tilaa olla. Esitykset alkavat ja taputukset kaikuvat koko rakennuksessa. Nowruz on päässyt alkuunsa. Suomalaiset, afganistanilaiset, iranilaiset, afrikkalaiset

ja monet muut juhlivat yhdessä samaa juhlaa ja riemu on katossa – ja välillä tuntuu, että jopa sen yli. Juhla kestää ilta kahdeksaan saakka ja olen jo tanssinut itseni kipeäksi. Juhlan yli 300 kävijää valuvat kukin pikkuhiljaa Gloriasta ja Matarasta pois. Lähden tyytyväisenä itsekin kotiin ja olen onnellinen siitä, että osallistuin tähän juhlaan.

Tässä oli pientä tarinaa Kulttuuri-illasta, joka pidettiin maaliskuussa. Vietimme yhdessä persialaista uuttavuotta, jota vietetään ympäri maailmaa. Tässä illassa pystyi hyvin huomaamaan Glorian yhteisöllisyyden ja osallisuuden tunteen sekä avoimen ilmapiirin. Kaikenikäiset ihmiset olivat tanssimassa ja kahvittelemassa tai katselemassa juhlien menoa.

7.1 Opinnäytetyön etenemisprosessi ja omaa arviointia

Opinnäytetyöni sai alkunsa jo joulukuussa 2016. Glorian harjoittelun palautepalaverini aikana tuli ilmi, että Gloriaan tarvitaan jotain kehittävää otetta ryhmien prosessien kuvaamisessa ja työtehtävien selkeyttämisessä. Sain samoihin aikoihin myös toiselta taholta opinnäytetyöidean, mutta päätin tammikuussa 2017, että lähden työstämään Glorian ideaa. Ideapaperin väsäsin tammikuussa ja laitoin sen lehtorille luettavaksi. Tapasimme opinnäytetyön merkeissä tilaajan kanssa tammikuussa, mutta yhteistyösopimus tehtiin vasta helmikuun alussa. Sopimuksen laatimisen jälkeen aloin ensin etsiä tietoperustaa prosessikuvauksista ja olin jo melkein tehnyt opinnäytetyösuunnitelman. Jätin kuitenkin suunnitelman tekemättä, ja siirsin kaikki tiedot siitä opinnäytetyöpohjaan. Vasta helmikuun puolesta välistä lähti armoton kirjoittamisurakka ja haastatteluista sopiminen Glorian toimijoiden kanssa. Haastatteluajoja sain sovittua aika hajanaisesti, koska Gloriassa on nyt keväällä ollut aika kiireistä. Ensimmäinen haastattelu oli 14.2 ja nyt viimeinen oli 20.4, ja näiden päivien väliin mahtuu monta viikkoa.

Lähteiden saaminen opinnäytetyöhöni on ollut haastavaa koko ajan, mutta olen saanut kalasteltua uusia lähteitä silloin tällöin. Maaliskuun puolella välissä olin jotenkin todella huojentunut etenemisestäni mutta huhtikuun lähennettyä tajusin, että asiaa on vielä paljon tehtävänä ja haastatteluita piti vielä sopia monta, niin tuli stressi ja pa-

niikki. Olen saanut tukea ja apua lähimmäisiltäni sekä opinnäytetyöohjaajaltani Humakista ja Glorian väeltä, joista olen todella kiitollinen.

Prosessin edetessä opin Gloriastakin paljon uusia asioita ja minusta oli mukavaa päästä yhdessä kehittämään asioita ja toimintoja. Näin Gloriaan syventyneestä ihmisestä tuntuu, etten olisi tehnyt isoa työtä, mutta kuitenkin aineistoa olen saanut kerättyä ihan hirveästi. Haastatteluissa tuli paljon kehittämisideoita ja ajatuksia mieleen, jotka herättivät puolen ja toisin keskustelua. Vasta paljon myöhemmin tajusin opinnäytetyöohjaajani kanssa, että työstäni löytyy työnohjauksellisia elementtejä. Niitä ovat esimerkiksi arviointi ja omien voimavarojen löytäminen, ammatillisuuden tukeminen, työsuorituksen ja asiakaspalvelun parantaminen ja työhyvinvoinnin sekä työn ilon lisääminen. Työnohjauksen on tarkoitus olla vuorovaikutteista työhyvinvointia ja ammatillisuutta tukevaa toimintaa. Työnohjaaja myös mahdollisesti selkeyttää tilannetta sekä auttaa oivaltamaan ja ratkaisemaan haasteita. (työnohjaus.net, viitattu 2017.)

Näistä me hyvin paljon käsitelimme ryhmien ja toimintojen arvioimista, ammatillisuuden tukemista (myös vapaaehtoisilla ja harjoittelijoilla) ja vähän työsuorituksen parantamista. Haastatteluni olivatkin pääsääntöisesti keskustelupohjaisia ja vuorovaikutuksellisia tapaamisia, jossa meidän oli yhdessä tarkoitus selkeyttää tilannetta. Minun työni sen jälkeen oli laittaa haastattelut ja kehitysehdotukset tekstimuotoon opinnäytetyöhöni. Jonkun verran puhuimme myös haastateltavien kanssa tulevaisuuden haaveista ryhmään tai koko Glorian toimintaan. Nämä viittaavat jonkun verran työnohjaukselliseen toimintaan, vaikka opinnäytetyössäni ei olekaan kyse siitä, mutta aiheet liippaavat silti hyvin läheltä.

Opinnäytetyön kirjoittaminen eteni kuitenkin aika sutjakasti, vaikka alussa tuntui olevan kiire, koska aikaa minulla ei ollut tuhottomasti. Aluksi piti tehdä vain noin 6 haastattelua, mutta loppujen lopuksi niitä tulikin tehtyä 10. Tämä on jo erittäin hyvä määrä opinnäytetyön laajuuden kannalta. Prosessikuvausten luonnoksia tehtäessä käytin hyvin paljon käsitekarttoja, ja kaaviot muuttuivat moneen otteeseen työn aikana. Aina olisin tietenkin voinut vielä enemmän tarkentaa prosesseja tai sitä, millaisia ryhmät olivat ennen ja millaisia ne ovat nyt. Glorian työntekijätkin kehuivat minun työni laajuutta ja sitä, kuinka paljon olen jaksanut panostaa. Toiminnanjohtaja korosti, että

tehdyt prosessikuvaukset eivät saa mennä hukkaan, joten minun kannattaa tarkistuttaa tehdyt työt jokaisen haastateltavan kanssa tai luetuttaa ne heillä läpi.

7.2 Yhteenveto ja kehittämisideoita

Kehittämisideoista tuli puhetta työntekijöiden kanssa tulevaisuutta ajatellen. Koska en ehtinyt käymään läpi kaikkia Gloriassa tapahtuvia ryhmiä ja toimintoja, niin niistä joku toinen opiskelija voisi ottaa koppia ja tehdä samankaltaiset prosessikuvaukset. Tuli esimerkiksi idea, että tapahtumista, joihin Gloria osallistuu, voisi tehdä oman opin- näytetyönsä kulttuurituottaja tai miksei myös yhteisöpedagogi.

Kuitenkin jos saisin aloittaa työni uudestaan, aloittaisin työni paljon aikaisemmin. Korostaisin sitä, että haastattelut kannattaa tehdä hyvissä ajoin, sekä kirjoittaa niistä asiat ylös melkein heti jokaisen haastattelun jälkeen. Myöskin haastattelujen tarkistuttaminen kannattaa aloittaa ajoissa, koska usein työntekijät saattavat olla omia aikojaan lomilla ja heillä voi olla töihin palattuaan paljon työtehtäviä. Olen näistä asioista huolimatta tyytyväinen omaan työhöni, ja tähän mennessä myös Monikulttuurikeskus Gloria on ollut tyytyväinen ja ollut mukana kehittämässä läpi työn.

Toivon ja uskon, että tehdyistä prosessikuvauksista on Glorialle hyötyä. Ryhmät saattavat muuttua vuoden sisällä paljonkin, joten olisi hienoa nähdä monen vuoden päästä mahdollisia uusia prosessikuvauksia toiminnoista. Työtä on ollut mukava tehdä yhdessä Glorian kanssa.

LÄHTEET

- Aalto-Kallio, Mervi; Haake, Niina & Saarinen, Erja (toim.) 2015. Arvioiva toimintakulttuuri järjestöarkeen. Opas kokonaistoiminnan arviointiin. SOSTE. Vaasa: FRAM. https://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/arviointiopas_nettiin_2015.pdf (viitattu 30.4.2017)
- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimismetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Filatovi, Tarja 2012. https://asiakas.kotisivukone.com/files/yhdistykset.tiedottaa.net/liite1_tarja_filatovin_puheenvuoro.pdf (viitattu 27.2.2017)
- Finlex 2010. Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101386> (viitattu 13.3.2017)
- Helander, Voitto & Laaksonen, Harri 1999. Suomalainen kolmas sektori. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki. Kansalaisyhteiskunta.fi. http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-ja_yhdistystoiminta/suomalainen_kolmas_sektori (viitattu 10.3.2017)
- Jyväskylän seudun perhehanke 2007. Monikulttuurinen työ. http://jyvaskylanseutu.fi/perhehanke/hanke/monikulttuurinen_tyo (viitattu 23.3.2017)
- Keski-Suomen Yhteisöjen tuki ry 2011-2015. Seppälä, Arja. Monikulttuurikeskus Gloria (artikkeli). Toimintakertomus (vuosilta 2011-2015).
- Kuuluvainen, Salla 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Lönnberg.
- Koutcherova, Irina 2010. Jyväskylän Monikulttuurikeskus Gloria. Asiakkuus ja toimintakuvaus. Jamk.
- Lahti, Leena 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki: WSOY.
- Lehtikuusi, Tanja 2017. Case Nurmijärvi. Humak: Theseus.
- Lehtinen, Sini-Tuulia 1997. Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Tampere: Mainosmakasiini.

Leskinen, Kirsi 2016. Vapaaehtoiset suomen kielen oppimista tukemassa. Jyväskylän yliopisto, Kielten laitos: Maisterintutkielma.

Oravasaari, Tomi & Järvensivu, Timo (toim.) 2012. Vapaaehtoiset kumppaneiksi (Vapari) -hanke. Vapaaehtoistoiminnan ja hoivayritysten kumppanuusmalli. Helsinki: Edita Prima Oy.

Pyykkönen, Miikka 2007. Monikulttuurisuus suomalaisten nuorisjärjestöjen toiminnassa. Helsinki, Nuorisotutkimusseura.

<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/jarjesto.pdf> (viitattu 20.4.2017)

Rautio, Tuula 2010. Kulttuurisauna mainos. Taidemuseo ja Monikulttuurikeskus Gloria.

Vilkka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

<http://www.affecto.fi/Ratkaisut/Business-Intelligence/Prosessikuvaus/> (viitattu 20.2.2017)

<http://tyonohjaus.net/tyonohjaus/> (viitattu 24.4.2017)

<http://slideplayer.fi/slide/1890127/> (viitattu 20.2.2017)

<http://www.monikulttuurikeskus-gloria.fi/portal/index.php/yhteystiedot> (viitattu 30.4.2017)

LIITTEET

TIEDOTTAMISEN CHECKLIST**RYHMÄN VETÄJÄLLE tai TAPAHTUMAN JÄRJESTÄJÄLLE Monikulttuurikeskus Gloriassa**

Tiedot toimitettava viimeistään kaksi viikkoa ennen ryhmän tai tapahtuman alkamista Glorian yhteyshenkilölle sekä Glorian tiedottajalle. *Jos tapahtuma tai ryhmän kokoontuminen peruuntuu, laita mahd. nopeasti tietoa tiedottajalle ja tilapalveluvastaavalle.*

YLEISET TIEDOT:**Ryhmän vetäjän nimi ja yhteystiedot:**

Tiedot näkyvät julkisissa yhteyksissä, jotta ihmiset voivat ottaa sinuun yhteyttä ja saada lisätietoja.

Ryhmän nimi:

Keksi ryhmällesi osuva nimi, joka on helppo muistaa ja joka kertoo siitä mitä ryhmässä tehdään. Esimerkiksi "ompelukerho Tikki" on hyvä esimerkki.

Lyhyt esittelyteksti ryhmästä:

Kerro lyhyesti mitä ryhmässä tehdään.

Ryhmää alkaa ja loppuu:

Esim. 12.2.2016 – 12.5.2016.

Viikonpäivä ja kellonaika:

Esim. maanantaisin klo 12-15.

TIEDOTUS:

- Juliste → Sähköisenä (jpg. ja pdf -muodoissa) ja tulostettuna (kuka tulostaa ja kuinka monta kpl?) Teetkö julisteen itse tai tunnetko jonkun joka voisi tehdä julisteen ryhmääsi/tapahtumaasi varten?
- Kuva (Onko sinulla valokuvaa tai piirrosta, joita voisi käyttää julisteessa? Muistathan, että sinulla pitää olla oikeudet kuvaan.)

Julistetta / Tapahtumatietoja ja tapahtumakuva jaetaan näissä yhteyksissä:

Gloriasta jaetaan puolestasi tiedot näihin yhteyksiin (ellei erikseen sovi toisin):

- Glorian nettisivun kalenteri
- Glorian paperinen toimintakalenteri
- Glorian viikkotiedote

- Glorian sähköpostitiedotuslista
- Glorian Facebook –sivu
- KSMML Menoinfo (ksml.menoinfo.fi) — näkyy myös Keski-suomalaisen lehden Tänään-palstalla jos lehden toimitus valitsee tiedon sinne.
- Surkkari.fi -> Lisää menovinkki (www.surkkari.fi/menot) -> kun kyse yksittäisestä tapahtumasta
- Jyväskylän kaupungin tapahtumakalenteri (http://www3.jkl.fi/tapahtumat/ilmoitaoma.php) -> kun kyse yksittäisestä tapahtumasta
- Tulostettu juliste Glorian tiloihin

Näihin yhteyksiin tiedottamisen tekee vapaaehtoinen itse jos haluaa:

- Tapahtumasi / Ryhmäsi Facebook –tapahtumasivu
Tapahtumasivu voidaan jakaa Glorian Facebook -sivuilla.
- Surkkari.fi -> Lisää menovinkki (www.surkkari.fi/menot) -> kun kyse ryhmästä
- Jyväskylän kaupungin tapahtumakalenteri (http://www3.jkl.fi/tapahtumat/ilmoitaoma.php) -> kun kyse ryhmästä
- Tulostettujen julisteiden jakaminen eri yhteyksiin (kaupungin yleiset ilmoitustaulut tms.)
- Uudet tavat tiedottaa ja uudet tiedotuskanavat

(Monikulttuurikeskus Gloria 2016)

Monikulttuurikeskus Glorian (Matarankatu 6, Jyväskylä) tilojen käyttöehdot

1. TILOJEN KÄYTTÖEHDOT

a. Tilojen käyttöoikeus

Monikulttuurikeskus Glorian tiloja voi varata oman ryhmän tai järjestön käyttöön, kun kyseessä on maahanmuuttaja- tai etninen ryhmä, tai toiminta tukee muuten Monikulttuurikeskus Glorian tavoitteita. Alle 18-vuotiaat ovat aina vanhempiensa vastuulla ja kuuden alle 18-vuotiaan kokoontumisissa paikalla tulee olla yksi täysi-ikäinen, joka tekee sopimuksen, jonka Glorian työntekijä vahvistaa. Tilan käyttäjien on otettava huomioon ja noudatettava Monikulttuurikeskus Glorian tavoitteita, arvoja ja sääntöjä, jotka on eritelty sopimuksen lopussa, sekä Suomen lakia ja koko Kansalaistoiminnankeskus Mataran sääntöjä.

Jos Monikulttuurikeskuksella on oma tapahtuma varattuna ajankohtana, Glorialla on veto-oikeus kaksi viikkoa aiemmin perua varaus ja käyttää tilaa itse.

b. Tilastointi

Tilan käyttäjä sitoutuu tilastoimaan kaikki tiloja käyttäneet henkilöt Monikulttuurikeskuksen määrittelemällä tavalla. Tilastot tulee palauttaa Monikulttuurikeskus Gloriaan kesäkuun puoleen väliin mennessä kevään ryhmien osalta, sekä tammikuun toisella viikolla syksyn ryhmien osalta.

c. Tilojen avaimet

Tilojen käyttäjä saa tarvittaessa haltuunsa tilojen avaimet, joita ei saa luovuttaa ulkopuolisille. Avaimet luovutetaan nimetylle vastuuhenkilölle, joka noutaa ne Monikulttuurikeskus Gloriasta ja palauttaa ne seuraavana arkipäivänä. *Jos käyttäjä on vakiintunut kestokäyttäjä, avaimia ei tarvitse palauttaa joka käyttökerran jälkeen. Avaimia saa kuitenkin käyttää vain sovittuna ajankohtana.*

Mikäli avaimia ei palauteta tai ne katoavat, peritään käyttäjältä avaimen tai lukkojen uusimisesta sekä ovenavausmaksusta koituvat kustannukset. Avaimen kaatamisesta on välittömästi ilmoitettava Monikulttuurikeskus Gloriaan.

d. Tilojen käytöstä

Glorian tila on päihtetön ja huomaathan, että Glorian tiloissa ei käytetä ulko-kenkiä. Aulan puolella on naulakot ja kenkätelineet. Tilojen käyttäjä vastaa Glorian omaisuuden valvonnasta varausaikana. Käyttäjän täytyy varmistaa, ettei tiloihin jää ulkopuolisia ihmisiä. Ylimääräisistä haitoista (kuten siivouksesta ja omaisuuden rikkoutumisesta tai häviämisestä) aiheutuneet kulut laskutetaan tilojen käyttäjältä. Aulatilojen käyttö ei kuulu sopimukseen ja jos aulaa halutaan käyttää, se täytyy erikseen varata Mataran aulapalvelusta. Tilojen käyttäjän tulee huolehtia siitä, että aula jää läpikulun jälkeen siistiin kuntoon, esimerkiksi ke-
räämällä käytöstä muodostuneet roskat ja siirtämällä huonekalut alkuperäisille

paikoilleen, mikäli niitä on jouduttu siirtämään. Huonekalujen paikoista on olemassa erillinen kuvallinen ohje.

Gloria ei vastaa tiloihin jätetystä ulkopuolisesta omaisuudesta, eikä tiloja saa käyttää omaisuuden varastointiin.

Tilan käyttäjällä on oikeus käyttää keittiötä omien tarjottaviensa valmistamiseen. Merkitse jääkaappiin jättämäsi elintarvikkeet. Merkitsemättömät elintarvikkeet kuuluvat Monikulttuurikeskus Glorialle.

HÄTÄTILANNE: SOITA 112, OSOITE ON KANSALAISTOIMINNANKESKUS MATARA, MATARANKATU 6 A 1.

HUOM!! Turhan palohälytyksen kustannukset maksaa vuokraaja.

e. Siivouslista

Monikulttuurikeskus Glorian tilat tulee jättää käytön jälkeen siistiin kuntoon. Huolehdiathan siis seuraavista asioista:

- Pyyhi pöydät siivousliinalla.
- Lattiat: harja, imuri ja moppi löytyvät siivouskomerosta. Poista lattialta näkyvät roskat harjaamalla tai imuroimalla. Jos lattialla on näkyviä tahroja tai roiskeita, pyyhi kostealla. Lankamoppi löytyy siivouskomerosta.
- Vie sekajäte ja biojäte. Huom! Roskakori sekajätteelle löytyy kulman takaa alhaalta bioroskapöntöltä katsoen.
- Persia-huoneessa ei saa syödä eikä juoda.
- Vanhemmilla on vastuu lapsista ja heidän jälkiensä siivoamisesta.
- Jos ongelmia ilmenee sisätilojen, lukituksen, valojen, lämpötilppien tai sulakkeiden kanssa, tai vesivahingon sattuessa tulee yhteyttä ottaa kiinteistöhuoltoon. Kiinteistön palveluntuottajana toimii YIT Kiinteistötekniikka Oy puh. 0800 157 777 (24h). Yhteystiedot ovat nähtävissä myös mikron päällä keittiössä.

2. MONIKULTTUURIKESKUS GLORIAN TAVOITTEET JA ARVOT

Tavoitteet

- Monikulttuurisuuden edistäminen
- Maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien tai kansallisten ryhmien tukeminen
- Avoimen ja tasa-arvoisen foorumin rakentaminen kaikille
- Yhteisöllisyyden tukeminen
- Kestävänkehityksen huomioiminen kaikessa toiminnassa

Arvot

Kunnioittaminen, tasa-arvo, suvaitsevaisuus, inhimillisyys, erilaisuuden hyväksyminen ja oikeudenmukaisuus. Nämä näkyvät toiminnassamme niin, että

1. Kunnioitamme jokaisen työtä ja toimintaa, kansallisuudesta, iästä, sukupuolesta, asemasta, koulutuksesta, uskonnosta ja mielipiteestä riippumatta
2. Taustojemme erilaisuudesta huolimatta kohtelemme toisiamme oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti, suvaitsevaisesti ja erilaisia mielipiteitä kunnioittaen
3. Kunnioitamme luontoa ja ympäristöä
4. Toimimme luotettavasti ja vastuullisesti
5. Pyrimme auttamaan toisiamme saavuttamaan tavoitteet
6. Annamme luvan toisille ja itsellemme erehtyä

7. Olemme omia itseämme ja annamme muidenkin olla
8. Tunnistamme omat pelkomme ja ennakkoluulomme ja keskustelemme niistä
9. Käytämme omia silmiä, korvia ja ymmärrystä kun muodostamme näkemystä toisista
10. Etsimme ratkaisuja yhdessä sovitellen ja neuvotellen

SOPIMUSRIKKOMUS

Jos tilojen käyttäjä ei noudata tilojen käyttösääntöjä tai monikulttuurikeskuksella on perusteltu syy epäillä tilojen käyttäjän toiminnan olevan ristiriidassa yllämainittujen tavoitteiden, arvojen ja toimintatapojen kanssa, tilojen käyttö voidaan kieltää määräajaksi tai kokonaan. Päätös käyttökiellosta käsitellään Glorian ohjausryhmässä ja annetaan kirjallisena tiedotteena käyttäjälle. Ennen päätöksen tekoa käyttäjällä on oikeus tulla kuulluksi.

TÄMÄ SOPIMUS KOS-
KEE _____

(toiminnan tai tapahtuman nimi tai kuvaus)

Vastuuhenkilön yhteystie-
dot _____

(nimi, puhelinnumero sekä sähköpostiosoite)

Sitoudumme näihin sääntöihin ja arvoihin yksimielisesti Glorian tiloja käyttäessämme.

Paikka ja aika

Allekirjoitus ja nimenselvennys